

# التنمية الإدارية

العدد ١٢٢ • يناير ٢٠٠٩ • (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة)

د. غالى فى حديث خاص :

لأول مرة .. إنشاء نظام لتأمينات البطالة

الاقتصاد المصرى قادر على التعامل  
مع تداعيات الأزمة المالية العالمية



د صفوت النحاس :

الجهاز أول جهة حكومية فى الشرق الأوسط تحصل  
على شهادة الجودة الدولية فى الموارد البشرية

لجنة الشفافية : الفساد له

آثار وخيمة على مسيرة

الإصلاح والتنمية

هل يخضع المقابل النقدي لرصيد الأجارات للضرائب؟

كيف نحاسب كفافاً الأساقفة الثرغين

كيف نتعلم مهارات التفكير



## باقة رخاء من المصرف المتحد

كل التطور في التعاملات المصرفية  
طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية

- « خدمة التمويل العقاري (ديار) »
- « الشهادة الدولية ذات العائد الربع سنوي المتغير »
- « الشهادة الخماسية ذات العائد التراكمي المتغير »
- « شهادة الدخل الشهري ذات العائد المتغير »
- « الشهادة الثلاثية ذات العائد التراكمي المتغير »
- « صك الإطعام »
- « صك الأضحية »
- « شهادة المليونير »

www.theubeg.com

**المصرف المتحد**  
The United Bank



**إنطلق معنا**

**١9200**



الخدمات الإسلامية  
على الطريق القويم للاستثمار

رئيس مجلس الإدارة  
ورئيس التحرير

د. صفوت النحاس

مدير التحرير

جمال سيد عبدالعال

إخراج هنى

عادل محمد حسن

أعضاء مجلس الإدارة

حسن السيد عبد السلام

نوال محمد بيومي

وداد يعقوب نخيله

محمد زكى محمد

سلوى حسين الروينى

المراسلات:

توجه المراسلات باسم  
مدير تحرير مجلة التنمية  
الإدارية - الجهاز المركزي  
للتنظيم والإدارة :

١ طريق النصر - مدينة  
نصر - القاهرة

رقم البريد : ١١٧٦٣

تليفاكس : ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الإلكتروني

CAOA-CAOA64@YAHOO.COM

رقم الإيداع بدار الكتب : ١١٢٩

طبع بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

د. بطرس غالى : الاقتصاد المصرى

قادر على التعامل مع تداعيات

الأزمة المالية العالمية 6



د. النحاس : إعادة الهيكلة .. أحد خطوات جودة الأداء

الجهاز أول جهة حكومية في الشرق الأوسط

تحصل على شهادة الاستثمار في الموارد البشرية 10



النساء العاملات

تتعرض لأذى

مزدوج 13



ورشة عمل

تقييم الأداء في

بيئة العمل

20

ملف العدد :

دعوة لتعلم

مهارات

التفكير 36

مفهوم التغيير الإدارى

فن تنظيم وإدارة الاجتماعات 26

أساليب إعداد

وكتابة المذكرات

القانونية 40

ملاحم من قانون الأحوال الشخصية الجديد 34

نظام الإدارة البيئية أيزو ١٤٠٠٠ وأرتباطه

بنظم تبسيط العمل بالجهاز الإدارى

للدولة 58

أثر تعديلات القانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

والحاجة إلى قانون جديد 50

كيف يتم حساب المكافآت التى يتقاضاها

الأساتذة المتفرغون

76

الاستثمار فى بيئة

المعلومات والمعرفة 68

# القيادة أساس النجاح



بقلم:  
د. صفوت النحاس

أنفسهم وعن قائدهم، علاوة على ذلك فإن القادة الناجحين لا يقيّمون الجواجز بينهم وبين موظفيهم، ولا يغلقون الأبواب في وجوههم.

كما أن القائد الحقيقي هو من يحاول أن يتدع أسلوباً مختلفاً في العمل، ولا يقول: "لا يمكننا أن نسلك هذا الطريق" إن لم تكن لديه الأسباب المقنعة. وكذلك فالقائد مستعد دائماً لاتخاذ القرارات، وإذا كنت لا تعلم بأن هذا يتطلب كثيراً من الشجاعة فإنك -بالتالي- لا تعلم كيف تكون مديراً ناجحاً.

فلكي تكون مديراً صالحاً عليك بالاستماع إلى الرأي الآخر ومناقشة واختيار المناسب منه لتطبيقه فهذا الأسلوب يزرع روح الحب والوفاء على العمل، في حين أنها عنصر أساسي في الخروج بأفضل البدائل لحل أي مشكلة قد تواجه الإدارة، والقائد الناجح بحق يحمل العديد من المبادئ التي ترسخ لنجاحه وتبقيه دائماً في المقدمة، وهناك حكمة تقول: "الوصول إلى القمة سهل.. ولكن الصعوبة في المحافظة عليها" إذن فللمحافظة على النجاح في القيادة والتروقي إلى ما هو أفضل على الفرد أن يتبع مبدأ في عمله - بل يجب أن يكون في حياته - وهو مبدأ "الشورى".

والعدل في توزيع الأدوار، فإن تأخير قراراتك هذه ينعكس على جميع العاملين. لذا فإن من الأهمية بمكان أن تكون عادلاً. وأن تكون ثابتاً غير متقلب المزاج، فالיום جد وغداً لهو، مما قد يؤدي إلى ردود أفعال سيئة لدى الموظفين تعود بنتائج أسوأ على العمل، فقد يخطئ العاملون أحياناً لرغبتهم في حماية أنفسهم من المدير، لأنهم يتوقعون الأسوأ، فيرتكبوا مزيداً من الأخطاء، إذ يتصورون أن المدير سيبالغ في عقاب الموظف على خطأ صغير في حين يتجاهل مشكلة أكبر.

ولا تحلو إدارة من روح الحجة بين العاملين القائمة على الود والتعاون والتواضع إلا وباءت بالفشل، فعليك أن تكون دائماً متواضعاً تتحدث مع الجميع وتستمع إلى الجميع، واثقاً بنفسك، دون غطرسة، ومعتمد على الذات دون تعال.

إن الحاجة للقائد تكمن في قدرته على توحيد جهود الأفراد وتوجيهها لتصب نحو تحقيق الهدف، مما يسهل من مهام الأفراد. ولكننا بشر، وبالميل أكثر الخلوقات تعصباً من الناحية الفكرية، تبعاً لاختلاف نمط وقدرة كل فرد على تأويل الأمور والخروج بنتيجة.

وقد يخطئ البعض فيظن أن القيادة وصفة سحرية، خص الله بها إنساناً دون غيره، بل على العكس من ذلك يمكن لكل فرد أن يكون قائداً بشيء من الحكمة والبراعة، وقليل من الموهبة، ولعل البعض قد يولد مؤهلاً للقيادة، ولكن تظل القوة هي الإصرار على بلوغ الهدف، ومن هنا يمكن التفريق بين الفرد الذي يصلح أن يكون قائداً، والآخر الذي يفترق هذه القدرة.

والقيادة ليست مجموعة من القواعد يمكن لفرد أن يحفظها عن ظهر قلب ليصبح قائداً عظيماً، الأمر مختلف تماماً فطبيعة كل قائد تختلف عن الآخر، وكل منهم ناجح في عمله، ولكن يمكن القول: إن هناك محددات يمكن أن يشترك فيها قائد مع آخر بالطموح.. يمكنك القيادة إذا كنت تكتنز شيئاً من الطموح لتصبح مديراً ناجحاً، فما عليك إلا أن تحاول وبشيء من الإخلاص والولاء أن تصبح مثالا لغيرك يحتذى به في القيادة.

وبالميل لكي يعيش الإنسان ويمكّنه أن يجد ويكد ويربح وينجح يجب أن يكون متضاداً، ويصغي للأخريين ويستمع لأفكارهم، ويتوقع دائماً أخباراً سعيدة، لكي لا يصاب بحالة من الكآبة التي تؤدي به حتماً للفشل الذريع. وإذا كنا نتحدث عن أفضل القياديين فلا بد أن نصوغ الفوارق البسيطة بين قائد وآخر.

ولعل أنجح القادة من يهتمون بكل من يعمل معهم ويقيمون له وزناً، فيبدون اهتماماً حقيقياً بكل ما يفعله العاملون، مما يجعل العاملين راضين عن

وزارة التجارة والصناعة

# المهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة

نحسبون عامنا من الانجاز والعطاء لخدمة الصناعة والتجارة المصرية



## خدمات الهيئة

- إصدار المواصفات القياسية المصرية.
- منح علامات الجودة والمطابقة المصرية.
- إجراء كافة الفحوص والاختبارات المعملية.
- تقييم مصر اقليميا ودوليا في المنظمات الاقليمية والدولية.
- تقديم الاستشارات الفنية والدورات التدريبية.
- توعية وحماية المستهلك.
- إجراء كافة القياسات والمعايير.
- تقييم مصر اقليميا ودوليا في المنظمات الاقليمية والدولية.
- تأهيل المنشآت لتنظيم الدولية في مجالات الجودة والبيئة.

العنوان البريدي: 16 ش التدريب المتربين - الاميرية - خلف بسكو مصر

السويتش: ٢٢٨٤٥٥٢٤ - ٢٢٨٤٥٥٢٢ / خدمة العملاء: ٢٢٨٤٥٥٠٢ / وحدة حماية المستهلك: ٢٢٨٤٥٥٠٠

فاكس: ٢٢٨٤٥٥٠١ - ٢٢٨٤٥٥٠٤

www.eos.org.eg      moi@ids.net.eg

د. غالى فى حوار خاص « للتنمية الإدارية » :

# الاقتصاد المصرى قادر على التعامل مع تداعيات الأزمة المالية العالمية لأول مرة.. إنشاء نظام تأسيات البطالة وزيادة العاش سنويا لمواجهة معدل التضخم

أصبح من مسئولياته الإشراف على حركة الاقتصاد العالمى. وبلورة رؤية لإعادة صياغة النظام المالى والاقتصادى العالمى وذلك بالتعاون مع التكتلات الاقتصادية المؤثرة فى العالم. وكما قال أحد ممثلى الدول الأعضاء فى اللجنة المالية أن خبرة الدكتور يوسف بطرس غالى وكفائه فى التعامل مع المشاكل الاقتصادية فى مصر ودرايته بأمور الاقتصاد العالمى هو ما يحتاجه صندوق النقد والاقتصاد العالمى الآن.

مع تطورات الأزمة المالية العالمية وتشعبها فى قارات العالم. والخوف من انزلاق الاقتصاد العالمى إلى الركود وما شهدناه من إصلاحات متتالية عن خطط إنقاذ سريعة وآلاف المليارات من الدولارات التى تسفح فى الأسواق والجهاز المصرفى والتى زادت حتى الآن عن التريلليون ونصف التريلليون دولار فإن الأخطار كلها تتطلع إلى الدكتور يوسف بطرس غالى وزير المالية بحثا عن المخرج من كل هذا. فهو بحكم رئاسته للجنة السياسات المالية والنقدية بصندوق النقد الدولى

العام والخاص تزيد استثماراتها على ١٥ مليار جنيه تنفذ خلال الثلاث سنوات المقبلة. وهذه الحزمة من الإجراءات الحكومية تستهدف تعويض تباطؤ حركة الصادرات المصرية والتراجع المتوقع فى حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

## إنجازاته

وأشار الوزير إلى أن ما حققه برنامج الإصلاح الاقتصادى من إنجازات سياسيا على تجاوز تلك الأزمة كما تجاوزنا أزمة الارتفاع الحاد فى أسعار السلع

فى بداية حوارنا مع الدكتور يوسف بطرس غالى أكد أن تأثيرات الأزمة المالية العالمية على الاقتصاد المصرى خلال العام الحالى ستكون محدودة بفضل حزمة الإجراءات المالية التى اتخذتها الحكومة وما قامت بضمه من أموال واستثمارات تقدر بنحو ١٥ مليار جنيه فى الاقتصاد، بالإضافة إلى بدء تنفيذ مشروعات عامة بنظام الشراكة بين القطاعين



ضخ ١٥ مليار جنيه استثمارات لمواجهة الأزمة المالية وأكثر من ١٥ مليار جنيه استثمارات مشتركة بين القطاعين العام والخاص

أجرى الحوار: نوال بيومى - جمال سيد عبد العال



وهيئة ميناء بورسعيد بقيمة ٥٠٠ مليون جنيه.

### الأزمة المالية:

وحول تأثيرات الأزمة عالميا أكد الوزير أن الاقتصاد العالمي يتمتع بالقواعد الأساسية والمؤسسات اللازمة للخروج من الأزمة مشيراً إلى أهمية وضرورة قيام الدول والمؤسسات الدولية بتنسيق سياساتها واتخاذ السياسات اللازمة لمواجهة الأزمة.

وقال إن الإجراءات والحزم المالية التي أعلنت عنها مختلف الدول لمواجهة الأزمة المالية بلغت قيمتها نحو ١,٥ تريليون دولار وكانت ضرورية لإخماد الأزمة المالية أو على الأقل عدم تفاقمها، كما أن التنسيق بين الإجراءات التي تمت على مستوى السياسات النقدية واستهدفت زيادة السيولة في الأسواق العالمية سحبت بتكاليفها السياسية لتأتي بنتائج فعالة.

وأضاف الوزير أن معدل نمو الاقتصاد العالمي متوقع أن يسجل ٣/٠ العام الحالي تحققتا الدول الناشئة في حين أن معدل النمو الاقتصادي في الدول الكبرى يتوقع أن يصل صفراً أو يكون بالسالب. وبسبب الأزمة فإن معدل النمو المتوقع حالياً سيتراوح بين ٦/٠ و٧/٠ وهذه نسبة آمنة وهذا التراجع ليس لأسباب داخلية ولكن بسبب تباطؤ الطلب العالمي على السلع والخدمات وهو ما سيؤثر سلباً على كل الدول بنسب مختلفة. فمثلاً الصين كان معدل النمو المستهدف ١٢/٠ ومتوقع أن يحقق ٩/٠ فقط بسبب الأزمة أيضاً فإن معدل نمو الاقتصاد الأمريكي متوقع أن يسجل صفراً خاصة وأن تباطؤ معدلات نموه بدأت منذ عام ٢٠٠٧.

### مزايا:

وحول الجند الذي يقدمه مشروع قانون التأمينات الاجتماعية الموحدة قال الوزير المشروع يقدم ٤ مزايا أساسية هي تخفيض نسب الاشتراكات الحالية والتي تقلد بنحو ٤٠٪ من

والصرف الصحي ٣,٥ مليار جنيه للهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي و نحو ٢,٦ مليار جنيه مخصصات إضافية لتجارة الصناعة وتوجه لزيادة دعم الصناعات بنحو ٢ مليار جنيه ٤٠٠ مليون جنيه لدعم المناطق الصناعية بالدلتا ٢٠٠ مليون جنيه لدعم البنية الأساسية لقطاع التجارة الداخلية و ٨٠٠ مليون جنيه لمشروعات التنمية المحلية بالمحافظات و ٤٠٠ مليون جنيه لوزارة الصحة والسكان توجه لمشروع بناء الوحدات الصحية الأساسية و ١٥٠ مليون جنيه لهيئة الأنبياء للتعليمية لتمويل مشروع بناء المدارس و ١٨٢ مليون جنيه لوزارة التنمية الإدارية تخصص مشروع تطوير صرف السلع والخدمات المعصمة بطلاقة الأسر.

وأضاف الوزير أن الهيئات الاقتصادية ستزيد مخصصاتها المالية بنحو ٦٠٠ مليون جنيه حيث سيتم زيادة الخصصات المالية للهيئة القومية للسكك الحديدية بقيمة ٤٠٠ مليون جنيه وهيئة موانئ البحر الأحمر بقيمة ١٥٠ مليون جنيه

## ٦٠٠ مليون جنيه زيادة في الخصصات المالية للهيئات الاقتصادية

الغذائية والمنتجات البترولية المختلفة خلال الأشهر الماضية والتي رفعت فاتورة الدعم بأكثر من ٥٠٪، وينتظرة سرية على مؤشرات الاقتصاد الكلي ستلمس بوضوح حجم هذا الانجاز فخلال العام الماضي بلغ معدل نمو الاقتصاد المحلي ٢,٢٪ للعام الثاني على التوالي، مقابل ١,٤٪ في عام ٢٠٠٣/٢٠٠٢ كما ارتفع متوسط دخل الفرد الحقيقي بنسبة ٥,٢٪ بحسب النتائج المبدئية لعام ٢٠٠٧/٢٠٠٦، وذلك مقارنة مع ٢,١٪ فقط خلال عام ٢٠٠٤/٢٠٠٣ كما تراجعت معدلات البطالة لتبلغ ٨,٠٪ في الربع الأخير من العام المالي ٢٠٠٧/٢٠٠٦ انخفاضاً من ١١,١٪ في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٣.

وأضاف د. غالي إن قوة الاقتصاد المصري تكمن في استقرار عجز الموازنة والتي تبلغ نسبتها ٦,٨٪ من الناتج المحلي الإجمالي، واستقرار سعر صرف الجنيه أمام الدولار، كما تبلغ الاحتياطيات الدولية ٣٤ مليار دولار، كما يوجد فائض في الحساب الجاري بالموازنة العامة أمام مستويات الدين المحلي والخارجي فهي في الحدود المالية المأمنة.

وقال إن الموازنة العامة قادرة على التعامل مع تبعات الأزمة المالية العالمية خلال العام المقبل حيث سيتم توجيه أي وفر يتحقق نتيجة تراجع الأسعار عالميا للسلع الغذائية والمنتجات البترولية المختلفة للإنفاق على مشروعات استثمارية جديدة، كما سيتم إجراء أية تعديلات لزيادة هيكل التعريفية كمرحلة لتحفيز النشاط الاقتصادي والإنتاج المحلي، أو لخفض الأعباء المشيشية على المواطنين، وستظل المشتريات الحكومية داعمة للطلب المحلي، ومنه الأولوية في توفير متطلبات تشغيل ليدل العمل الحكومي، واستمرار العمل في توفير الموارد اللازمة لمراتبة مستويات الأجور وتطويرها، بما يتماشى مع المتغيرات الاقتصادية، والحفاظ على مستويات المعيشة.

### أولويات:

وأوضح الوزير أن حزمة الإجراءات تشمل زيادة الإنفاق العام بالموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية بنحو ١٢ مليار جنيه منها مليار جنيه دعماً لمدة عام من يناير المقبل لمقابلة ضريبة المبيعات على السلع الرأسمالية من خلال إعفاء المستثمرين من الضريبة على مشترياتهم من السلع الرأسمالية و ١٢٠ مليون جنيه في صورة تخفيض في جمارك المواد الوسيطة والسلع الرأسمالية لتحفيز المستثمرين على التوسع ووضع استثمارات جديدة.

مع زيادة الخصصات المالية للجهات العامة المختلفة بالموازنة العامة بقيمة ١١,٣ مليار جنيه منها مليار جنيه لهيئة الطرق والكباري ومليار ونصف للمياه لجهة الجهاز التنفيذي لمياه الشرب

الاستفادة من المعاش الاستثنائي.

وقال الوزير انه تمت الموافقة خلال العام الحالي على إضافة ١١ مرضا بمنح لصاحبها معاشات استثنائية بجانب المعاش الأصلي له وهي ضيق القناة العصبية وضعف عضلات الأطراف بأنواعها والجلطة بالمخ التي تؤدي إلى ضعف باحد جانبي الجسم الأيمن أو الأيسر والقصور الذهني والذئبة الحمراء المصحوبة بتآكل المفاصل وشذاتة العظام والتليف الكبدى وبفيروس سي، استئصال احدي الكليتين مع قصور في وظائف الكلية الاخرى، يتركف اليد أو الأصابع التي يحتاج إليها الشخص وتؤثر على قدرته الوظيفية، الانزلاق الفخصري في المصحوب بضعف الأطراف أو سلس بولي أو الانزلاق الفخصري المرتجع، التشوهات العظمية بالأطراف والتي تعود اداء حركات أو وظائف الشخص الطبيعية، حساسية الصدر التي تؤدي إلى الفشل الرئوي وأخيرا مضاعفات حالات السكر وما ينتج عنها من غرغرينا، تشمل بذلك القائمة ٣٠ مرضا حاليا.

### عجز الموازنة

وحول تقديرات العجز التقديري بالموازنة الحالية اشار إلى أن العجز التقديري في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بلغ ٦١ مليار جنيه تمثل ١,٨ ٪ من الناتج المحلي الإجمالي مقابل ٧,٥ ٪ خلال العام السابق، ورغم أن الحكومة حرصت على تخفيض تلك النسبة بواحد في المئة سنويا خلال الأربع سنوات الماضية بهدف تخفيض عجز الموازنة المصاحبة على المدى المتوسط بحيث يصل إلى نحو ٣ ٪ فقط من الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠١١/٢٠١٠، إلا أن التغيرات العالمية بداية من أزمة ارتفاع الأسعار عالميا التي عاينها منها خلال الأشهر الماضية وما أعقبها من أزمة اقتصادية ومالية عصفت باقتصاديات الدول الكبرى فإن السياسة المالية لصمر سترزكي على

## ميكنة نظام التأمينات لتقليل مشكلات ضم المدة التأمينية

العام المقبل تحويل نظام التأمينات الاجتماعية من نظام يعتمد على الملفات الورقية إلى نظام يعتمد على الملفات الالكترونية بما يساعد على سرعة استخراج البيانات، وتقليل خطر فقد المستندات الورقية مما سيقتضى بشكل ملحوظ على مشكلات ضم المدة التأمينية وتواريخ الالتحاق وترك النظام.

### معاشات استثنائية

وأكد الوزير أن اللجنة العليا للمعاشات الاستثنائية والتي تعقد اجتماعا كل ٣ اشهر يحكم عملها قواعد طبية واجتماعية واضحة فمثلا هناك معاش استثنائي لنزى الظروف الاجتماعية الدرجة التي يكون قيمة المعاش الذي يحصل على رب الأسرة اقل من مائة جنيه حيث يحصل رب الأسرة على معاش لأولاده في مراحل التعليم يتراوح بين ٢٠ إلى ٣٠٠ جنيه شهريا لكل طالب، وأضاف أن قواعد منح المعاشات الاستثنائية تسرى على العاملين في الحكومة والقطاع العام والمستحقين عنهم كما يمكن أن تسرى في نفس الوقت على العاملين في القطاع الخاص بشرط أن يكون لهم مدد عمل سابقة في الحكومة والقطاع العام لا تقل عن ثلاث سنوات حتى يمكن

إجمالي الأجر بحيث توكبا المعدل العالي الحفظاء على الأسس الحالية لتسوية المعاش إنشاء نظام معاشات شيوخوخة على أساس الحسابات الشخصية للمؤمن عليهم، ربط المعاش بنص قانوني يسمح بزيادته سنويا لتقلية التضخم، وهذه المبادئ ترجمة حقيقية لتبعد الاجتماعي الذي يحرص على تحقيقه الرئيس مبارك وحرصه على حماية محنودي الدخل. كما يضمن النظام الجديد حدا أدنى للمعاش لكافة المواطنين فوق سن المعاش ويون اشتراط الاشتراك أو المساهمة في النظام، كذلك فإن النظام الجديد يهدف إلى منح معاشات كافية في حالة الشيخوخة مع ضمان أن يكون المعاش بمثابة استبدال حقيقي للأجر الأخير قبل التقاعد ويتم ذلك من خلال احتساب المعاش على أساس الأجر الحقيقي للعاملين وليس الأجر الخاضع كما هو الحال في النظام الحالي.

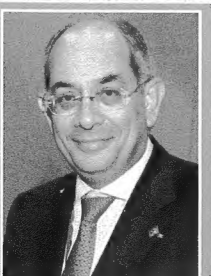
### الأول مرة

وقال د. غادي، انه لأول مرة سيتم وضع نظام للتأمين من البطالة وإدارته عن طريق نظام الحسابات الشخصية لكل مؤمن عليه ونظام الحساب التكافلي لإجمالي المؤمن عليهم مع سريان أحكام تأمين البطالة على جميع المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون ومن عليهم العاملون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة، وذلك فيما عدا العاملين الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وتخفيض تكلفته وتصرف نفقات التعويض من الحساب الشخصي للمؤمن عليه خلال فترة التعطل عن العمل، مع وضع الحوافز التي تنفع المؤمن عليه إلى سرعة البحث عن عمل. فإن لم يكف الحساب الشخصي لسداد تلك المزايا يتم استخدام الحساب التكافلي لسدادها، وفي حالة استحقاق الحقوق التأمينية يصرف للمؤمن عليه رصيده المتبقي من الحساب الشخصي دفعة واحدة إن وجد، كما يصرف هذا الرصيد للورثة الشرعيين في حالة وفاة المؤمن عليه.

### مشاكل النظام الحالي

وحول مشاكل النظام الحالي للتأمينات الاجتماعية اشار الوزير إلى أن من أهم تلك المشاكل ضعف الثلاثة المالية للنظام وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته على المدى الطويل وقصور التغطية التأمينية، فعلى سبيل المثال لا يمنع النظام الحالي معاشاً لمن تقل مدة اشتراكه بالتأمينات عن عشر سنوات بالإضافة إلى ضعف العلاقة المباشرة بين الاشتراكات المدفوعة والمزايا الممنوحة مما يجعل الكثير من المستفيدين يشعرون بعدم تناسب المزايا الممنوحة مع حجم الاشتراكات التي دفعوها.

وأوضح الوزير أن وزارة المالية تستهدف خلال



الاستخدام بالنصر  
البشرى ومستوى  
الاداء المهني أحد  
محاور الاصلاح  
الضريبي



# صرف (صيد الحساب الشخصي للمؤمن عليه دفعة واحدة وحوافز تأمينية لأصحاب الأعمال



٩٥ مليون جنيه بخلاف التعويضات التي بلغت نحو ٩٤,٥ مليون جنيه.

وهذه السياسة نجحت في زيادة عدد المؤمن المجدين طوعاً بسجلات الضرائب بنحو ٣٨,٠٠٤ ألف مؤهل جديد خلال العام الماضي فقط.

وفي رده حول أسباب تهافت الخريجين على العمل بالصالح الضريبية والجمركية التابعة للوزارة قال د. غالي إن وزارة المالية أعدت خطتها لرفع مهارات العاملين بجميع الصالح التابعة لها كما تم تطوير معظم مقر العمل بالإضافة إلى اعتماد هيكل إداري جديد لمصاحتي الجمارك والضرائب المصرية أيضاً تم إعداد هيكل إداري جديد لمصلحة الضرائب العقارية وكل هذه الإجراءات ساعدت على تحسن تعامل تلك الإدارات والهيئات مع الجمهور ، وهو ما انعكس على الصورة الذهنية عن العاملين بتلك الإدارات وأصبح العمل بها مصرحاً وفي النهاية يقول الدكتور يوسف بطرس غالي إن اختياره رئيساً للجنة المالية والتقنية بسبب انتمائه إلى التيار المحافظ وممن قبل اختياره عامين متتاليين كأفضل وزير مالي في الشرق الأوسط إنما يعني نجاح السياسة المالية والاقتصادية التي نفذتها مصر والتي أرسى دعائمها الرئيس مبارك ، كما أن المنصب الجديد سوف يساعد مصر والدول العربية على المشاركة الفعالة في رسم السياسات المالية العالمية ، مشيراً إلى أن دور رئيس اللجنة التقريب بين وجهات النظر في الدول المختلفة ولتوعية رؤية مشتركة في مواجهة الأزمات العالمية .

مواجهة تلك الأزمات وتخفيف الأعباء على محدود الدخل والطبقة المتوسطة وتسمح بزيادة عجز الموازنة ولكن بدرجة محدودة ومتوازنة مع هذه الأهداف ولتتحقق موجة تضخمية جديدة.

## مشروع قانون الشراكة

والنسبة لنمو الوحدة المركزية للشراكة القطاعين العام والخاص فالوحدة تقوم برعاية مشروعات الشراكة التي يجري حالياً الأعداد لها في الوزارات المختلفة ، فهي بمثابة استشاري تلك الجهات في هذا المجال كما تقوم بتأهيل شركات القطاع الخاص الراغبة في دخول مجال الشراكة كما انتهت الوحدة من إعداد مسودة مشروع قانون تنظيم الشراكة مع القطاع الخاص تهيئاً لإحالة إلى مجلسي الشعب والشورى ، وذلك في إطار إستراتيجية الدولة لتشجيع وزيادة مشاركة القطاع الخاص في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويسهدف مشروع القانون تحقيق العدالة بين القطاعين العام والخاص في فرص الاستثمار وتلافي مشاكل تطبيق القوانين الحالية بسهولة تنفيذ عقود ومناقصات الشراكة مع تعظيم موارد الدولة وضمان وصول أعلى مستوى من الخدمات العامة لجمهور المتعدين مباشرة كما يتضمن مشروع الأحكام العامة لتنظيم الشراكة وتشكيل واختصاصات كل من اللجنة الوزارية لشؤون الشراكة والوحدة المركزية للشراكة ، كما يشمل قواعد وإجراءات الطرح والترسية.

## مشروعات الشراكة

وحول تطور تنفيذ مشروعات شراكة القطاعين العام والخاص والتي أعلن عنها خلال الفترة الماضية قال الوزير أنه تم البدء في تنفيذ المرحلة الأولى من مشروع بناء ٢٢١٠ مدرسة حكومية حيث طرحت الهيئة العامة للأبنية التعليمية والتي تعد الجهة المسؤولة عن عملية بناء المدارس والخدمات المتعلقة بها مناقصة لبناء ٣٤٥ مدرسة حكومية موزعة على ١٨ محافظة في ٧ مناطق جغرافية ، وتم الانتهاء من تأهيل عدد من المستثمرين للتقدم بعروضهم وسوف يبدأ العمل فعلياً في إنشاء المدارس في الربع الثاني من العام الحالي ٢٠٠٩ على أن يتم تنفيذها في الربع الثاني من عام ٢٠١٠

أيضا يجري حالياً تأهيل عدد من الشركات للمشاركة في مشروع إنشاء مستشفيات تعليمية بجامعة الإسكندرية والتي تشمل إنشاء مستشفى جامعي للأمراض النساء والتوليد بطاقة ٢٠٠ سرير كجزء من مجمع جديد للمستشفيات بسموحة يتضمن مستشفى للأطفال وآخر للطوارئ وإنشاء بنك للدم بالإضافة إلى إنشاء مستشفى جديد بطاقة ٢٢٣ سريراً بجانب مستشفى الواسعة من أجل تقديم

خدمات رعاية عالية التخصص (مراكز امتياز) ويشمل مركز أعصاب ومركز متخصص في المسالك البولية والكلية بما في ذلك مركز زراعة ونقل الكلى ، ومدة المشروع نحو عشرين عاماً وسيتم تنفيذ الشراكة بين جامعة الإسكندرية والقطاع الخاص .

وسيكون القطاع الخاص مسؤولاً عن تمويل وتصميم وإنشاء وتجهيز وصيانة المستشفيات وبذلك يتم تقديم الخدمات غير الإكلينيكية بها بالإضافة إلى بعض الخدمات التشخيصية طوال مدة العقد ، على أن تكون الجامعة مسؤولة عن توفير كافة الأنشطة الإكلينيكية والتعليمية وكذلك أنشطة البحث العلمي المتعلقة بالمشروع.

## خلاصة:

وحول تطور العمل بالإدارات الضريبية بما يواكب تطور التشريعات والقوانين الضريبية قال الوزير أن منظومة الإصلاح الضريبي أحد محاورها الاهتمام بالعنصر البشري ورفع مستوى أدائه المهني بما ينعكس على مستوى الخدمات الضريبية المقدمة للممولين وتخفيض حجم المخالفات والشكاوى وتعميق جسور الثقة بين الإدارة الضريبية والجمهور الضريبي وهذه السياسة كانت وراء جهود مصلحة الضرائب لإنهاء المزايدات الضريبية مع الممولين ، حيث تم خلال عام ٢٠٠٨ بحث ٧٠٢,٥ ألف حالة نزاع استطلعت للجان الداخلية بالمصلحة لإنهاء نحو ٥٠١ ألف حالة منها ، كما تم التصالح في ٤٨٠ حالة خلال عام ٢٠٠٨/٢٠٠٧ منها ٤٤٩ حالة تصالح بالاتفاق . وقد بلغت الضريبة المحصلة في هذه الحالات نحو

## د. صفوت النحاس في مؤتمر صحفى:

# الجهاز أول جهة حكومية في الشرق الأوسط تحصل على شهادة الاستشمار فى الموارد البشرية

يتسم بالكفاءة والفاعلية ، وجود علاقات تنسيق وتكامل بين الجهات والجهات الخارجية بذات الصلة بالجوانب المختلفة للموارد البشرية ، كما اشاد . النحاس الى ان خبراء المؤسسة البريطانية اجروا مقابلة مع بعض العاملين بالجهاز ، وبناء على ذلك تم تحديد مواطن القوة والسيئات التى يلزم تلافيها ومنها ضرورة الاهتمام بالتدريب واجراء بعض التعديلات على الهيكل التنظيمي مقارنة بالهيكل التنظيمي في الأجهزة الحكومية في مختلف دول العالم وقد تم البدء في اجراء التعديلات التنظيمية المقترحة وجرى استكمال هذه التعديلات خلال الفترة المقبلة .

تم إعداد برامج تدريبية مكثفة لكافة العاملين بالجهاز بكافة المستويات الوظيفية بحيث تتناسب مع كل مستوى حيث ان إعداد برامج مكثفة لشاغلي وظائف الإدارة العليا والعاملين بالمجموعات التخصصية المختلفة وشاغلي الوظائف المكتبية والحرفية والخدمات المعاونة .

وقد تناولت البرامج التدريبية " التخطيط ، مشاركة وتكوين العاملين بالجهاز، الفاعلية الإدارية ، تطوير الأداء مع التركيز على أهمية دور كل عامل من العاملين بالجهاز ايا كان مستواه الوظيفي وكذلك العمل الجماعي وليس الفردي لتحقيق أهداف الجهاز .

وقد أنتجت هذه البرامج النتائج المطلوبة منها وذلك من خلال قناعه تامة بأهمية التدريب المباشر في تنمية الموارد البشرية .

كما تغيرت فلسفة المعاملة من العمل الفردي إلى العمل بروح الفريق ومارتبط على ذلك من تحسين ملموس في مستوى الأداء .

آخر مرحلة من المراحل هي التقييم النهائي حيث حددت المؤسسة عدد ٧٩ عاملا تولت اختبارهم وذلك بنسبة ٣٠٪ من إجمالي العاملين باختلاف مستوياتهم الوظيفية كعينة ممثلة من العاملين باختبارهم وتقييم ادائهم والتأكد من مدى تأهيل الجهاز للحصول على شهادة الجودة .

وكانت هذه المقابلات مع العاملين بالجهاز بمختلف فروعه واستمرت مدة المقابلة نحو ٤٥ دقيقة لكل عامل كما تم اجراء مقابلة مع رئيس الجهاز استغرقت ٥٠ دقيقة .

وبعد ذلك تم إرسال تقرير التقييم النهائي إلى مركز الجودة الدولي بالملكة المتحدة للفحص قبل إرساله إلى هيئة التقييم الدولية التي تتخذ القرار النهائي في هذا الشأن ، وعلى ضوءه حصل الجهاز على شهادة الجودة في مجال الاستثمار في الموارد البشرية .

واكد د . صفوت النحاس .. قد أصبح للجهاز الحق بناء على حصوله على شهادة الجودة في مجال الاستثمار في الأفراد بتقييم وحدات الجهاز الإداري بالدولة وفقا لهذا البرنامج وبما يتفق مع اختصاصات الجهاز الواردة بقانون إنشائه رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ وتعدلاته وذلك بمنحهم شهادة الجودة من الجهاز مما يؤدي في النهاية إلى الحصول على قوى

أعلن الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة في المؤتمر الصحفي الذي عقد بمناسبة حصول الجهاز على الشهادة الدولية في الموارد البشرية

أن الجهاز يعتبر أول جهة حكومية تحصل على هذه الشهادة الدولية ويكون له الحق في تقييم الجهات الحكومية الأخرى ومنحها شهادة الجودة في مجال الاستثمار في البشر . مما سيكون له أكبر الأثر على الجهاز الإداري للدولة .

وحصول الجهاز على هذه الشهادة - التي تستمر صلاحيتها ثلاث سنوات - جاء نتيجة جهد شاركت فيه أطراف متعددة بالإضافة إلى كافة العاملين بالجهاز .

بداية من مواصفة رئيس مجلس الوزراء في فبراير ٢٠٠٥ على قيام الجهاز بتأهيل العاملين به للحصول على علامة الجودة الدولية في مجال الاستثمار في البشر .

حيث تعاقد الجهاز من خلال تمويل اتاحته وزارة التعاون الدولي كمئحة من الاتحاد الأوروبي مع شركة تاد للاستشارات والتي استقدمت مؤسسة تطوير الأعمال بالملكة المتحدة Exempas والمسنولة عن تقديم برامج مؤهلة لوزارات الخدمة المدنية على المستوى الدولي وبلغت تكلفة المشروع نحو ٢٨٠ ألف جنيه مصري

قام خبراء المؤسسة البريطانية بتدريب عينة مختارة من قيادات الجهاز على بعض المفاهيم والأسس التي يلزم توافرها في الجهاز وركزت على أهمية وعى الإدارة العليا بالجهاز بالتخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية وإدراكها له واقتناعها به وبأهميته وضرورته لها. وجود خطة استراتيجية على مستوى الجهة ومشاركة العاملين وقناعتهم ومشاركتهم وأهمية دور كل منهم ، وجود نظام معلومات للموارد البشرية



## إعادة الهيكلة.. أحد خطوات جودة الأداء



وتم وضع الخدمات التي طورها الجهاز والتي يقدمها الجهاز الحكومي وبلغت نحو ٧٦٦ خدمة وتوضع كيفية حصول المواطن على الخدمة وكذلك المستثمرين من خلال توضيح المطلوب من المواطن للحصول على الخدمة من نماذج ومستندات ورسم والفترة اللازمة لإنجاز الخدمة ويتم تحديث هذه الخدمات وفقا لكل ما يستجد من تطوير.

#### هل هناك خطة لتحقيق ذلك ؟

سوف يتم خلال الفترة القادمة تكوين مجموعات عمل لممارسة النشاط تحدد لكل فرد اختصاصات وسوف تعمل لكل الوحدات الإدارية عن برنامج الحصول على التقييم في الموارد البشرية. وزارة التعاون الدولي ستكون أول وحدة تؤول للحصول على هذه الشهادة باعتبارها الجهة الممولة لمشروع حصول الجهاز على هذه الشهادة وكانت متانة للجنة التي رصدها وكيفية استثمارها.

هل حصلت جهات أخرى في العالم العربي على هذه الشهادة ؟

هناك جهتان تسميان للحصول على هذه الشهادة وهما إمارة عمان ومسطق وسوف تجدد هذه الشهادة لفلانينا ولكن بمتطلبات وشروط أقل من المرة الأولى

وأضاف د. النحاس : المعايير الخاصة بالجودة نحو ٣٩ معيارا تنتهي إلى أن كل واحد من العاملين في هذا المجال يعرف طبيعة واجباته الوظيفية ومتطلبات شغل الوظيفة وسلطاته الإدارية والفنية وعلاقاته مع المستوى الراسي والأفقي وعلاقاته بالجهاز وعلاقته على المستوى الوطني والعلميات الخاصة بالتعاون على الأقسام المختلفة ومع الآخرين على كل المستويات.

وحتى بالنسبة لرئيس الجهاز كيف يتعامل مع الأجهزة الأخرى .. وعلاقته مع رؤساء القطاعات والجهات الأخرى بالدولة .

وما الذي سيحدث على الجهاز في الوقت الحالي ؟

سيتم البدء بتنفيذ تبادل المعلومات إلكترونيا داخل الجهاز بالتطبيق على إدارتين مركزيين كما أن المشهود الحديث للتنمية البشرية سوف يظهر أثره على العاملين من مظهرهم ومحاسنهم والجودة في الأداء لأعمالهم كما سيتم توضيح هذا المفهوم لاختلاف الوحدات الإدارية حيث يجب أن يكون كل عامل فاهما لعمله وأذا متصور أنه بعد ثلاثة أشهر سوف تعمل مع الوحدات الإدارية بالمفهوم الجديد ولدى فترة أن عندما يتم تطبيق هذا المفهوم وأيا كان سياخذا وقتا ولكنه سوف يتمتع على إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد الدولة وتقديم الخدمات للمواطنين والمستثمرين وعلى إحساس المواطن في التعامل مع وحدات الجهاز الإداري .

عاملة لديها حافز أفضل للعمل والإنتاج مما يؤدي إلى تحقيق أهداف برنامج الإصلاح الإداري بالدولة بما يتفق وتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدولة وبما يواكب التغيرات العالمية والاقليمية المعاصرة .

وأضاف د. النحاس أن الاستثمار في البشر هو علامة جودة دولية تهدف إلى مساعدة المنظمات في تحقيق أهدافها

وإغمرها من خلال التدريب الفعال وإدارة الأفراد وهو إطار عمل لإدارة التغيير وتحسين الأداء وتطوير المنظمة من خلال تنمية الموارد البشرية بما يحقق ربط أهداف المنظمة بأداء وتنمية الأفراد . إن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يعود للعديد من الفوائد على الجهات التي تستخدمه وتتبلور هذه الفوائد في التحسين الملموس في الإنتاجية وزيادة اندماج العاملين والتحسين في الأداء التنظيمي ككل بل إنه مفتاح نجاح للمنظمات كما يعتبر أحد مصادر الميزة التنافسية للمنظمات التي تتبناه وتطبقه.

#### نتائج تفقته من تنفيذ البرنامج

في العديد من الدول :

٩٠٪ من المنظمات التي قامت بتنفيذ

برنامج الاستثمار في البشر حققت زيادة ملموسة في تنفيذ أسلوب فرص العمل .

٧٩٪ من المنظمات التي نفذت البرنامج أصبح نظام الاتصال بها يتسم بالكفاءة والفاعلية .

٨٠٪ حققت زيادة في كفاءة وفاعلية برامج التدريب لها .

٨٠٪ من المنظمات حققت تنمية وتطوير مهارات القوى العاملة بها .

٧٥٪ من المنظمات جذبت الكفاءات والمهارات العالية للعمل لديها واحتفظت بالكفاءات والمهارات العالية لديها وحققته انخفاض في معدل دوران العاملين بها وأجاب رئيس الجهاز على بعض التساؤلات قائلا :

هل سيصل مفهوم تطوير الموارد البشرية إلى القطاع الخاص ؟

سنحاول توصيل هذا المفهوم وقد بدأنا ذلك فعلا من خلال توقيع اتفاقيات مع منظمة طلال أبو غزالة للتدريب المهني ولها ٥٩ فرعاً في مختلف الدول العربية وكذلك مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية ، وسوف نتعاون مع أي جهة من القطاع الخاص نطلب تأهيلها في تنمية الموارد البشرية .

متى يلمس المواطن عملية تطوير الجهاز الإداري ؟

نقد أطلق الجهاز موقعه الإلكتروني [www.caoa.org.cg](http://www.caoa.org.cg)



# مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية يزور الجهاز توقيع اتفاقية تعاون مشترك بين المنظمة والجهاز



## كتبته داليا شحي

زار وفد من المنظمة العربية للتنمية الإدارية برئاسة الدكتور زهبت الشافوري مدير عام المنظمة الجهاز انطلاقاً من الرغبة المشتركة بين كل من الطرفين في إقامة ودعم التعاون العلمي والفني في المجالات ذات الاهتمام المشترك وتوقيع مذكرة تفاهم لهذا الهدف واستقبل الوفد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز حيث أوضح له بإيجاز فكرة مكونات الهيكل التنظيمي للجهاز ودور كل قطاع منها سواء داخل الجهاز أو خارجه ثم استعرض سيادته أهم المشاكل التي تعوق أداء الجهاز الإداري للدولة مثل : - تضمين العمالة ، تدنى مستوى الأجور ، بيئة عمل غير مناسبة ، بطء تقديم الخدمة وعدم رضا المواطن عنها ، مركزية شديدة عدم تحديد المسؤوليات بوضوح ، عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأداء .

وأوضح د. النحاس لأعضاء الوفد المشروع المقترح من قبل الجهاز لتطوير الجهاز الإداري للدولة من خلال ٧ محاور أساسية :

## ١ - إعادة هيكلة الجهاز الإداري

فقد تم تكوين فريق عمل لمراجعة جميع الهياكل التنظيمية في كل وحدة إدارية وإعداد هيكل يعبر عن أهداف كل وحدة إدارية والوقت المطلوب لتنفيذ كل وظيفة على حدة ووضع حظر على الوظائف التي بها فائض عمالة بالإضافة إلى وضع بطاقات وصف مطورة لكل وظيفة .

٢ - تطوير تشريعي للوائح الحاكمة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ويخص هذا المحور بتطوير التشريعات الخاصة بالعاملين بالجهاز الإداري

في عدة مجالات أهمها : أسلوب التقييم ، محو الجزاءات ، مشاكل رصد الأجرات ، إلغاء التعيين المؤقت .

## ٣ - التوسع في تطبيق نظام اللامركزية

فنظام المركزية في مصر نظام متناصل يصعب تغييره ولكن لابد من تخفيف الضغوط على المحليين ومنحهم بعض السلطات التي تسمح لهم بأداء الوظائف الخاصة بهم بطريقة مناسبة .

## ٤ - تطوير الخدمات الجماهيرية وميكنة المناسب منها

وذلك بهدف تطوير أسلوب تقديم الخدمة واختصار الإجراءات والشفافية وفصل مقدم الخدمة عن طالبيها ووضع معايير موضوعية لتقييم الخدمة وميكنة المناسب منها بشكل تدريجي عن طريق وزارة الدولة للتنمية .

## ٥ - تدريب فعلى لزيارة الكفاءة من خلال تطوير التدريب وإلياته

وذلك من خلال ربط التدريب باحتياجات الفعلية التدريبية وزيارة مخصص التدريب السنوي للموظف المصري .

## ٦ - تحديث قواعد البيانات الخاصة بالجهاز الإداري للدولة

تم تطويرها بالارتباط مع شركة مايكروسوفت وتتضمن تطوير قواعد بيانات العاملين ، الأبنية الحكومية ، القواعد القانونية المستقرة ، بيانات عن مواقع تقديم الخدمة وتوزيعها .

## ٧ - وضع معايير لقياس الأداء الإداري

مواصفات جودة الخدمة تختلف عن مواصفات جودة السلعة وبالتالي لابد من الالتزام بالمعايير العالية في تنفيذ الأعمال الإدارية ومراقبة الجهاز لهذه المعايير .

وقام الوفد بزيارة الإدارة المركزية للمعلومات للجهاز للتصرف على أهم إنجازات الإدارة من تحديث قواعد البيانات الخاصة بالعاملين بالجهاز وإعداد عرض على الحاسب الآلي يوضح اختصاصات كل إدارة من إدارات الجهاز وقد أبدى الوفد إعجابه بهذا العرض وتماشيه مع أحدث الوسائل التكنولوجية . وقد انتهى اللقاء بتوقيع مذكرة تفاهم مقدمة من المنظمة العربية للتنمية الإدارية في مجالات الاهتمام المشترك مثل تبادل الخبرات العلمية ، عقد دورات تدريبية وندوات ومؤتمرات علمية ، تبادل الوسائط العلمية ، تبادل المعلومات والدراسات والتقارير والأبحاث الصادرة عن كل من الطرفين والمتعلقة بالموضوعات ذات الاهتمام المشترك ، وسيتم في أقرب وقت إعداد مشروع برنامج تنفيذي من قبل المنظمات وذلك لتفعيل بنود الاتفاقية الموقع .



# تعاون مشترك بين الجهاز ومستشارية الاتحاد النمساوي

وقع الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة والدكتور مافردا مانزكا رئيس مستشارية الاتحاد النمساوي اتفاقية تعاون وتبادل الخبرات في مجال الإدارة العامة .

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز ان الاتفاقية تهدف إلى تبادل المعلومات وتوفير المعارف في مجالات إدارة الأفراد والشؤون الإدارية والإصلاح الإداري بالإضافة إلى موضوعات متخصصة في مجال الحكومة الإلكترونية وتنظيم الهياكل الإدارية .

وأضاف : « النحاس ان الاتفاقية التي سوف تستمر ثلاث سنوات اعتباراً من أول مارس القادم أشارت إلى تبادل موضوعات تتعلق بالنوع البشري ( ذكر / انثى ) في مجال الخدمة المدنية كما سيتم تدعيم التعاون بين أكاديمية الاتحاد النمساوي للإدارة العامة والجهاز بحيث يسمح للخبراء في مجال الخدمة المدنية حضور الدورات التدريبية في كلا البلدين بالتبادل » .

وأضاف : « النحاس ان هذا الاتفاق يستهدف بصفة خاصة مستوى الإدارة العليا في الجهاز الإداري للدولة على المستوى المركزي والمحلي وكذلك الخبراء من المؤسسات العامة وتبادل زيارات العمل بين البلدين ودعوة الخبراء من كلا الطرفين لمرور الموضوعات والأحداث التي تتطلب المزيد من التعاون » .

وكان وفد من مستشاري الاتحاد النمساوية قد زار الجهاز يوم الأحد ٢٠٠٩/١١ واستمرت الزيارة ثلاثة أيام حيث استقبله د. صفوت النحاس وقدم شرحاً تفصيلياً عن اختصاصات الجهاز وأهدافه والخطة الحالية والمستقبلية ودور الجهاز في مجالات التدريب والخدمة المدنية وترتيب الوظائف ومشروع هيكل الجهاز الإداري للدولة وما تحقق منها والدور الذي سيضطلع به الجهاز خلال المرحلة القادمة بعد حصوله على الشهادة الدولية في الموارد البشرية .

كما زار الوفد مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي وتعرف على البرامج التدريبية التي يقدمها المركز لختلف الدرجات الوظيفية في الجهاز الإداري للدولة .

وفي نهاية الزيارة تم توقيع اتفاقية التعاون بين الجهاز والمستشارية .



تلك هي أحوال العمالات المصريات التي تستدعي . كما نقول انتصار بدر. تدخلنا جديراً وجهوداً متعددة حتى تتغير أحوال العمالات المصريات بصفة خاصة بعد أن اثبتت الدراسة أن بعض العمالات يصبرن على العمل داخل المصانع والشركات لساعات عمل تزيد على ٨١ ساعات يومياً بجانب تشغيلهن في الاجازات والاعبياد الرسمية والورديات المسائية بالمخالفة للقانون وبدون اجور اضافية . وأكدت الدراسة ان بعض العمالات في مصر يتم تشغيلهن بدون عقود او تأمينات في كثير من المصانع الاستثمارية ويتم أيضاً تشغيلهن عن طريق مقاولي الانشاء وذلك بالمخالفة للقوانين والاتفاقيات الدولية . ودعت الدراسة الى ادخال مواد خاصة في القوانين لحمايتهن من الانتهاكات التي يتعرضن لها في العمل .. بالإضافة الى المطالبة بدعم النساء العاملات وتوعيتهن بحقوقهن والدفاع عنها . وتشكيل المراسد والأليات الخاصة برصد الانتهاكات التي يتعرضن لها في إطار العمل .

أظهرت دراسة ان العمالات المصريات في المصانع تتعرض إلى أذى مزدوج . مرة لكونهن في صفوف القوة العاملة ، التي تعاني سوء احوالها كما تشير سلسلة الاضرابات والحركات الاحتجاجية التي شهدتها البلاد في الشهور الأخيرة ومرة أخرى لكونهن نساء يعانين التمييز والتمييز .

لفت هذا الوضع انتباه الكثير من المهتمين بشئون وحقوق المرأة ، منهم انتصار بدر الباحثة التي أجرت دراسة تناولت فيها أوضاع العمالات المصريات في ظل عمليات خصخصة المنشآت الصناعية تحت مسمى إعادة التكيف الهيكلي أجريت الدراسة على عينة من ٦٠٠ سيدة من العمالات بالمصانع وظهر واضحاً معاناتهن كثرة التعرض لمحاولات التحرش ، خاصة من جانب المشرفين ووسائل الأقسام بالمصانع وزيادة احتمالا تعرضهن للاغتصاب عند عودتهن من العمل لولا نتيجة وجود المصانع بمناطق نائية . وأبرزت الدراسة بعض قصص العنف ضد المرأة ،

النساء  
العمالات  
تتعرضن  
لأذى  
مزدوج

## في لقاء رئيس الجهاز والعاملين:

# الهيكل الفاعلة للجهاز الإداري للدولة على شبكة الإنترنت

المرشد العام للجهاز الإداري للدولة



القيادي د. مصطفى النحاس رئيس  
الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء  
صباحاً مع قيادات الجهاز في ختام  
البرنامج التوعوي لتفعيل مبادرات  
العاملين بالجهاز حيث أكد على ما  
تم تحقيقه خلال الفترة الماضية  
والخمس قادمة في تطوير الجهاز  
خلال المرحلة القادمة ..

داخل كل قطاع لعرض الموضوعات الهامة  
ومناقشتها وإن هذا العام سيتم وضع الهيكل  
الفاعلة للمسيرات والمخاضات على شبكة  
الإنترنت على أن يتم تحديثها بشكل منتظم

وأشار د. النحاس إلى أنه خلال السنوات  
الأربع الماضية تم إضافة ٢٠٠ جهاز حاسب إلى  
المختلف إدارات الجهاز بهدف سهولة تبادل  
المعلومات والبيانات وسوف يتم عقد ندوة كل شهر

ومطالبة كل العاملين بتأدية دورهم  
وواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه وأشار إلى  
إن إعادة هيكلة الجهاز خلال الفترة القادمة لا  
تعني الاستعانة عن أي عامل بالجهاز وإنما  
مشروع إعادة الهيكلة سوف يستوعب كافة  
العاملين .

كما أشار إلى أنه سوف يتم وضع كل الهيكل  
الفاعلة للجهاز الإداري للدولة على شبكة  
الإنترنت خلال الستة شهور القادمة .

كما أكد د. النحاس على الجهود المبذولة  
من الجهاز للحصول الأيزو وأنه سوف يتم  
استكمال أدلة العمل الإرشادية لولايات تقديم  
الخدمات الجماهيرية خلال شهر وأكتمد على  
أهمية التدريب ٠٠ أشار سيادته إلى أن التدريب  
يعتبر ركيزة الحياة للموظف حتى وإن كان  
مجتهدا يجب أن يجتاز البرامج التدريبية  
واختبارات المهارات والمعارف .



## لجنة الخدمة المدنية ناقشت زيادة بدل الغداء للعاملين بورش مصلحة الضرائب وبدل تفرغ لأعضاء نقابة التطبيقيين

في ٢٠٠٨/٤/٢٢ بشأن زيادة بدل حضور الجلسات لأعضاء  
اللجان المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ على  
ضوء رد وزارة المالية .

وسريان بدل التمتع المقرر لمصممي المنوع التطبيقية ليشمل  
كافة الحاصلين على بكالوريوس الفنون التطبيقية .  
ومضاعفة بدل السفر ومصاريف الانتقال للمرافقين للوزراء  
على ضوء ما ورد من وزارة المالية .  
وتقرير بدل تفرغ لأعضاء نقابة التطبيقيين ومتابعة الموضوع  
على ضوء كتاب وزير المالية .

برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم  
والإدارة عقدت لجنة الخدمة المدنية اجتماعا لمناقشة زيادة بدل  
الغذاء النقدي للعاملين بورصة النجارة والمطبعة بمصلحة  
الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر .  
ومتابعة توصية لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها  
المتعددة ٢٠٠٨/٤/٢٢ بشأن المقابل النقدي لرصيد الأجازات  
على ضوء الكتاب الوارد من السيد الأستاذ الدكتور / وزير  
المالية .  
ومتابعة توصية لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المتعددة

# مؤتمر دور منظمات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية العربية

وفي هذا الإطار فإن منظمات المجتمع المدني تساهم على تحقيق إدالة أكثر رشداً للحكم خلال توسعها العلاقة بين المواطن والدولة، عبر قدرتها كإبنة مجتمعية على تعبئة أفضل لجهود الأفراد، ومساعدة الحكومة والعمل المباشر على أداء أفضل للخدمات العامة وتحقيق الرضاء العام للمواطنين .

## ندوة حول السياسات التأمينية الاجتماعية في مصر

نظم مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية مؤخرًا ندوة حول السياسات العامة للتأمينات الاجتماعية في مصر في ضوء مشروع قانون التأمينات الاجتماعية، وأدار الحوار الدكتور سمير عبدالوهاب مدير المركز بمشاركة الدكتورة عالية المهدي عميد الكلية ود. جنان الساموطي أستاذ الاقتصاد. حيث استعرض الدكتور محمد، معيط مستشار وزير المالية ورقة عمل حول السياسات التأمينية الاجتماعية في مصر: الإشكاليات والبدايل في ضوء مشروع قانون التأمين الاجتماعي حيث أكد فيها أن مشروع قانون التأمينات الاجتماعية الموحد يستهدف حل مشاكل النظام الحالي لتأمينات الاجتماعية بصورة جدي، حيث سيتم إنشاء كيان قانوني مستقل يعني بحماية أصحاب المعاشات ويعمل على توفير الرعاية الاجتماعية والصحية والمالية لهم مع توفير الموارد المالية اللازمة لضمان أداء مهمته بصورة مستمرة وقابلة. وذلك فيما عدا العاملين الذين يستخدمون في التأمين من وظائف وإدارته عن طريق نظام الحسابات الشخصية لكل مؤمن عليه. وبطالمة الحساب التفاضلي لإجمالي المؤمن عليهم من سريان أحكام تأمين البطالة على جميع المؤمن عليهم الحاضرين لأحكام هذا القانون بمن فيهم العاملين بالجهات الإدارية للدولة والهيئات العامة. وذلك فيما عدا العاملين الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وتخفيض تكلفتهم. وتُصرف دفعات التعويض من الحساب الشخصي المؤمن عليه خلال فترة التعطل عن العمل، مع وضع الحوافز التي تدفع المؤمن عليه في سرعة البحث عن عمل. فإن لم يكفي الحساب الشخصي لسداد تلك المزايا يتم استخدام الحساب التكافلي لسدادها.

وأوضح أنه في حالة استحقاق الحقوق التأمينية يصرف للمؤمن عليه رصيده المتبقي من الحساب الشخصي دفعة واحدة إن وجد، كما يصرف هذا الرصيد للدولة الترشيعين في حالة وفاة المؤمن عليه. والذي وإن المشروع يتضمن أيضا أحقية المؤمن عليه الذي حدثت له إصابة عمل في الحصول على تعويض آخر خلال فترة تخله عن العمل بسبب الإصابة يعادل أجره السند عند انتهاء الاشتراك. وكذلك مصاريف الانتقال من محل الإقامة الي مكان العلاج والعكس، والحصول على معاش إصابية أو تعويض من دفعة واحدة عن نسبة الجرا أو الاصابة بحسب الأحوال وذلك في ضوء نسبة الجرا السندية الناشئة عن إصابة العمل. وأضاف أن مشروع القانون يسمح لسريان أحكام نظام المكافأة الزماني على المؤمن عليهم العاملين لدى الغير واختياريا على أصحاب الأعمال مع تخفيض تكلفتها للعامل وصاحب العمل وخاصة بالنسبة لأصحاب الدخول المنخفضة والمتوسطة. ويصرف لأصحاب الشأن الرصيد القائم بالحساب الشخصي الخاص بتأمين المكافأة عند تحقق واقعة استحقاق الحقوق التأمينية. وأضاف أن مشروع القانون يهدف إلى فك العلاقة المتشابكة بين نظام التأمينات الاجتماعية الجديد والخزانة العامة للدولة بما يضمن تحديد التزامات كل منهما على نحو واضح ومحدد وبحيث يقتصر دور الخزانة العامة في دعم أصحاب الدخول المحدودة والمعاشات التخفظة.

ينظم اتحاد جمعيات التنمية الادارية خلال فبراير القادم مؤتمرا حول دور منظمات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية العربية. يهدف المؤتمر إلى تفعيل دور الموارد البشرية لواجهة تحديات الإدارة المعاصرة، أهمية دور المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية، تمكين ودعم المجتمع المدني للمساهمة في تنمية الموارد البشرية، الاستفادة من التجارب والخبرات الرائدة في مجال الشراكة مع المجتمع المدني.

وسيناقش المؤتمر العديد من أوراق العمل المقدمة للمؤتمر من خلال ثلاثة محاور:  
■ محور الأول: تنمية الموارد البشرية لواجهة تحديات الإدارة المعاصرة.

■ استراتيجيات التعامل مع الضغوط الادارية،  
■ الآثار الاكثنيوتيكية للعمل الاداري والاساليب الحديثة للتعامل معها.

■ الدكاء الاداري وإدارة الذات  
Emotional Intelligence.

■ محور الثاني: بناء الشراكة في أجل تنمية الموارد البشرية: عقد اجتماعي جديد.

■ دور الدولة في تمكين المجتمع المدني.  
■ دور المجتمع المدني في تحقيق الأهداف الإنسانية للأمية.

■ دور المجتمع المدني في وضع استراتيجيات مكافحة الفساد.

■ دور المعلوماتية في تحقيق الشراكة مع المجتمع المدني.  
■ دور المجتمع المدني في زيادة قدرات المرأة.

■ محور الثالث: المداخل الحديثة في إدارة وتنمية الموارد البشرية:

■ التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.  
■ موازنات الأداء وتطويز الموارد البشرية.  
■ تقييم المتوازن للأداء في ظل بيئة الأعمال الحديثة.

■ الإدارة بالقيم في المنظمات الحكومية.

■ محور الرابع: عرض تجارب رائدة في مجال تنمية الموارد البشرية ( محليا وقليميا وعالميا).

إن عقد هذا المؤتمر جاء إنطلاقاً مما طرحته الدوائر البحثية والمنظمات الدولية الصالية في الآونة من مفهوم جديد لإدارة شؤون المجتمع يهدف إلى صياغة عقد اجتماعي جديد في إطار شراكة ثلاثية بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتحقيق أفضل تنمية لمراد وقدرات المجتمع ولإدابة أكثر رشادة لشئون الحكم، وهو ما يعنى إعادة تحديد مجالات العمل وتوزيع الأدوار والنشاطات لكل من الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني فتنبهت الريادة في الحياة الاقتصادية في يد القطاع الخاص في ظل القياد قائم على مبدأ الحرية الاقتصادية في حين تعمل الحكومة على ضمان الحرية السياسية والاقتصادية من خلال إيجاد اطر قانونية تميز ذلك وتفرغ كفاءة الجهاز الإداري، كما تعمل على تنمية الموارد البشرية عبر الاهتمام بال مجالات التعليمية والصحة وتحافظ على مساواة الأفراد أمام القانون، أما المجتمع المدني وهو الطرف الثالث في الشراكة. والذي يقف في منطقة وسط بين القطاع الأول الحكومة والقطاع الثاني القطاع الخاص الهادف إلى الربح. فإن عليه تعبئة الأفراد في منظمات قوية تشارك بفعالية في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويلعب دورا في التأثير على المجتمع لتحقيق التنمية البشرية.

## ورشة عمل حول حقوق وواجبات الموظف العام ونظم تأديبه

أكدت ورشة العمل التي نظمتها المنظمة العربية للتنمية الإدارية حول حقوق وواجبات الموظف العام على أن دعم وتعزيز مبدأ المشروعية وسيادة القانون وتطبيقاته القضائية من أجل بناء الدولة القانونية ومؤسسات الحكم الرشيد لتحقيق أهداف التنمية الشاملة ، وحيث أن الخدمة المدنية هي المنهج الأساسي (في القطاع الحكومي ) لتحقيق أهداف التنمية الشاملة .

وأن السلطة الإدارية وعند ممارستها لأنشطتها المتعلقة بالموظفين المصوميين ( انضباطاً وتاديباً ) لا بد أن تلتزم بمبدأ المشروعية واحترامها لسيادة القانون كل ذلك استلزم رقابة القضاء على الإدارة في قراراتها المتعلقة بحقوق وواجبات الموظفين ونظم تأديبهم .

واستهدفت ورشة العمل ، دراسة وتحليل أسس ونطاق مبدأ المشروعية ، مناقشة حدود رقابة القضاء على أعمال الإدارة في مجال الخدمة المدنية ( انضباطاً



د. رفعت الفاعوري

وتاديباً ) لحماية الموظف العام ، اتجاهات القضاء الإداري العربي في دعم وتعزيز مبدأ المشروعية في مجالات حقوق وواجبات الموظف العام وتاديبه . تطبيقات القضاء الإداري العربي في مجال التأديب الإداري .

وقد تناولت ورشة العمل ثلاثة محاور هي :

### المحور الأول :

- مبدأ المشروعية ورقابة القضاء على أعمال الإدارة .
- مبدأ المشروعية والخدمة المدنية .
- رقابة القضاء على أعمال الإدارة في الخدمة المدنية .

### المحور الثاني :

■ حقوق وواجبات الموظف العام والتشريعات العربية الحاكمة بها .

### المحور الثالث :

- الأسس القانونية للنظام التأديبي .
- الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية .
- مبدأ شرعية العقوبات التأديبية .
- ضمانات التأديب الإداري .

### المحور الرابع :

- تطبيقات القضاء الإداري في مجال التأديب .
- إجراءات التأديب أمام القضاء .
- إجراءات التأديب أمام اللجان الإنضباطية والتأديبية .

## المؤتمر الإقليمي حول سياسة تحرير الاقتصاد واتفاقيات التجارة الحرة في المنطقة العربية الأثر والأفاق

ناقش المؤتمر الإقليمي حول سياسة تحرير الاقتصاد واتفاقيات التجارة الحرة في المنطقة العربية الذي عقد في جامعة الدول العربية على مدى ثلاثة أيام عدد من المحاور حول الشكالية العلاقة ما بين تحرير التجارة وأجندة التنمية والاقتصادات العربية وسياسات التحرير الاقتصادية في المنطقة العربية، في ضوء أوراق عمل قدمها خبراء عرب، وكذلك التحديات التي تواجهها البلدان الفاضلة للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية، وكذلك مناقشة أوراق عمل حول القطاعين الصناعي والزراعي في الدول العربية.

كما ناقش المؤتمر الآثار المترتبة عن سياسات تحرير التجارة في القطاعات الصناعية والزراعية، وكيفية تحقيق التوازن ما بين موضوعات التجارة المتعددة في المنطقة العربية ، على أن يرفع المؤتمر ما توصل إليه من توصيات إلى القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية والتنمية المقرر عقدها بالكويت يومي التاسع عشر والعشرين من يناير الحالي.

أكد الدكتور رفعت الفاعوري مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أن هذا المؤتمر عقد في أجواء التحضيرات النشيطة لأعمال القمة العربية الاقتصادية التي ستعقد في الكويت، ولهذا ناقش المؤتمر أوراق تشغل اهتمام الجامعة العربية ويترامح الأمم المتحدة الإنمائي، وشبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية.

وأوضح أن استراتيجية الانخراط السريع للدول العربية في عدد كبير من الاتفاقيات التجارية الثنائية أو الإقليمية لا تبدو واضحة، خاصة أن البلدان العربية تتعرض لضغوط صعبة في إطار المفاوضات على المسارات المتعددة لفتح أسواقها وتغيير سياساتها الوطنية التنموية، ومنع تنازلات وامتيازات تتجاوز قواعد منطقة التجارة العربية.

أكد الفاعوري أن هذا الانفتاح أمام العالم الخارجي دون امتلاك رؤية واضحة عن إمكانية العمل الجماعي لمجموعة الدول العربية سيحد من فرصها في معالجة قضاياها واستحقاقات العجز في موازينها التجارية على المدى القصير والمتوسط، ويحرمها من تحقيق منافع ملموسة من وصول محسن إلى الأسواق دون شروط مجحفة تحمل سمات الإذعان أحياناً.

ودعا الفاعوري إلى ضرورة أن تتمكن البلدان العربية من تحديد أولوياتها وفرصها الناجمة عن مسارات تحرير التجارة المختلفة، والوصول إلى الفوائد لقاء ما تتعرض له من شروط تفرض عليها عندما يتعلق الأمر بدخول الشركاء إلى أسواقها ومن تنازلات سيكون عليها تقديمها في مجالات مختلفة كالخدمات والاستثمار وحقوق الملكية الفكرية، فضلاً عن تضيق الفرص المحتملة للاستفادة من التعاون والتكامل الإقليمي



# دور المرأة في ترشيد الاستهلاك



غرس مبادئ القناعة والبركة في نفسه وغرس الخصال الحميدة .. إن الأم الواعية هي التي لا تنتظر حتى تواجه البدايات المظلمة والمنحرفة والتحكم في الأبناء وهم صغار أبسر من التحكم فيهم وهو شباب وتعليمهم وتربيتهم وهم صغار أبسر من تعليمهم وهم كبار ومن جهة أخرى عندما تضطلع المرأة بهذا الدور القيمي على بيتها فإنها بذلك تحقق ذاتها .

إن وعي المرأة بذاتها وبدوورها تقييمي على الأسرة وحارس للقيم والمبادئ يعني أنها تقي دورها وحقيقتها وإنها ستخلفه في الأرض عابدة الله وحده دين سواء ولا يعني ذلك أن مسئولية المرأة المسلمة تنتهي عند قيامها على بيتها بل لها دور اجتماعي مهم . ولا يقتصر دور المرأة على بيتها كأم وإنما يتسع دورها في مجالات أخرى لأن الأسرة الفقيرة عمادها في تدبير الزوجة الأم فهي المصروف في المال القليل الذي تحصل عليه وهو ما يسمى " الترشيح والتدبير الاقتصادي " وهي التي تخرج للبحث عن العمل الذي يساعد على توفير الحياة الكريمة لها ولأسرتها توفير مزيداً من الفضل والمكانة الرقمية لها إذا تصدقت من كسبها .

وانتهت التنمية إلى الإشارة إلى أن هذه الأيام تشهد تسابقاً عاماً يتوافق مع أساليب تسويقية جديدة وإعلانية مثيرة وبمعاية كثيفة من أجل شراء ما لا يحتاج إليه واستهلاك المنتجات والسلع أكثر من اللازم على سميات استهلاكية عجيبة .

وقد ثبت أن الإعلانات التجارية مسؤولة إلى حد كبير عن دفع

الناس إلى الإسراف

وخاصة المرأة جرياً وراء التفاخر والمباهاة وحسب الاستطلاع أو رغبة في التقليد وأن النفس البشرية لا تسبق ولا الوقت نفسه لا تقتنع إلا من رحمه الله تعالى فهي تتطلع لكل نوع .

إننا لو جمعنا كل ما ينفق على الأمور التافهة في صندوق موحد ثم أنفق هذا على إزالة أسباب المأساة من حياة الكثيرين لصلحت الأرض ومطاب العيش فيها .



نظمت مؤخراً وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز ندوة حول دور المرأة في ترشيد الاستهلاك حضرها عدد كبير من قيادات الجهاز وأدارت الندوة الأستاذة نوال بيومي رئيس وحدة تكافؤ الفرص وشارك فيها أعضاء الوحدة الأستاذة واد يعقوب والأستاذة إيلين ويصا استهفقت الندوة القيام بتوعية المرأة بدورها الهام في ترشيد الاستهلاك وكذلك استهدفت الندوة أفراد الأسرة وذلك في ظل الارتفاع المتواصل لأسعار كل شئ وفي كل ثقافة الإهدار حتى في المساجد والمؤسسات التعليمية ودورات المياه العامة نجد الصنابير يتسرب منها الماء بشدة مما يؤدي إلى إهدار كميات كبيرة من المياه وظاهرة التليفون المحمول وأصبح في يد الأطفال ووصل عدد الخطوط في مصر إلى ٣٥ مليون خط وإذا كان ما يصرفه الفرد في المتوسط ١٠٠ جنيه شهرياً فإن هذا يدل على إنفاق ما يعادل ثلاثة مليارات ونصف من الجنيهات على اتصالات المحمول وحده .

ومن هنا يجب ضرورة التكاتف للقضاء على ظاهرة الإسراف والبدخ ليس فقط في الطعام والشراب بل في الملابس والمأكل والماء .

وأشارت الأستاذة نوال بيومي إلى أن هناك أسباباً كثيرة للإسراف والتبذير منها المرفق بتقاليد الدين ، الأسرة والبيت فالفرق قد ينشأ في أسرة حالها الإسراف والبدخ فما يكون منه إلا الاقتداء والتأسي بأفعله عن طبيعة الحياة والناس ذلك إنها استقرت على حال واحد والواجب يقتضي أن نضع النعمة في موضعها ونذكرها في قبض من حاجتنا الضرورية اليوم ، السعة بعد ضيق ، صحبة المرفقين ومحاسنهم ، حيث الظهور والتباهي ، الفلفة عن الآثار المترتبة على الإسراف والتبذير وأن هناك الوفاة من الهذر والضياع نتيجة السلوك الاستهلاكي غير الرشيد مثل الإفراط في الطعام ، العادات الشرائية الخاطئة جنون الأثرياء وتعدد أنماط المنتجات .

وقد أرفق الندوة تساؤل ماذا ترشيد نفقاتنا ؟ وأوضحت الأستاذة نوال أن الإجابة عن التساؤل في الأسباب التالية : لأن هنا من مبادئ الدين القيم .

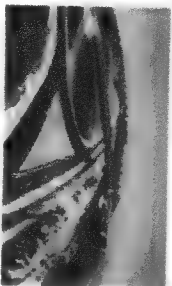
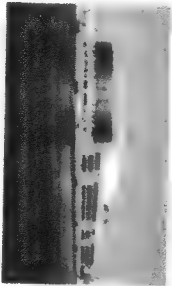
سأقتصد في إنفاقي لأن ما سأستريه لا يستحق في الواقع كل هذا ولن أستفيد منه ولن أفع تحت تأثير الإعلانات التجارية ، سأقتصد في إنفاقي لأن غيري لا يجد

أن تخبط الميزانية هذا الشهر لا يشمل هذه المشتريات ومن أجل توفير المال لامتلاك مسكن ، سيارة ، زواج ٠٠٠ كما يجب أن تقوم المرأة بزرع هذا المفهوم في نفوس الأبناء في لحظات حوار وان يتسم بقيم سامية ليقدروا مدى التعب الذي شعرت به وينكثوا بفكرهم كثيراً قبل طلب الأموال لأغراض كمالية .

## النور الحيوي

### للمرأة في الترشيح

لا يمكن بحال من الأحوال تقييد دور المرأة الحيوي في الحياة وبدوورها كأم عليها أن تستغل هذه الأمومة وتوظفها في إصعاد جيل المستقبل بالتربية والنفسية الاجتماعية والدينية وأن تفسر أنماط السلوك أو التصورات والأفكار فالطفل الذي يولد في أسرة فقيرة ، أنه هي المسئولة عن

[illegible]

مدينة ميلة الإي سكندرية



مكتبة مكتبة العجل الأمير



مركزية الفكر الفلسفي للمسلمين

المجلد ١٠

شركة الناصر العامة للمطويات (حسن محمد علام) وهو الذي سيجتمع علينا منذ الصباح

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	

كل شيء في الدنيا يتغير

[illegible]

• ٢٦٠ مليون جنيه وتطوير منطقة ارض مطار احياءه بقيمة ٥٥٥ مليون

هذه وإنشاء مدير المطارات الجديد بمطار القاهرة ٥٠ مليون جنيه وغيره من

التي يمكن التوصل إليها، وفيما يخص

**جاءت في رسالته الاستغاثي من الطبيعة الأولى في التفكير : ١-٢-٣**

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

一、

المعركة في بانياس

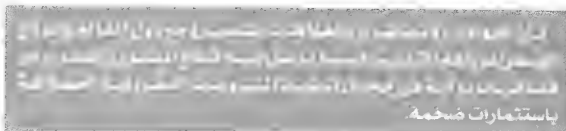
١٩١٨ - القاهرة - جامعة القاهرة - كلية الطب - قسم الجراحة

www.harcourt.com  
الطبعة الأولى : ١٩٩٤  
٧٩٨٥٨٠٢٢-٧٣٨٤١٩٩٠

THE ELECTRIC-ILLUMINATION COMPANY. 114

# الشركة العربية لخطوط النفط والغاز «التيوب»

## إحدى ثمار التعاون المصري الليبي المشترك



الإجراءات التمهيدية اللازمة لتنفيذ المشروعات الآتية:

١. تنفيذ مشروع تطوير منظومة نقل المنتجات البترولية لمناطق جنوب الوادي والذي يقع ضمن خطة الدولة لتنمية جنوب الوادي، وذلك بإنشاء محطة تجميع وتدقيق وتوزيع المنتجات البترولية بمنطقة بدر الكائنة بطريق القاهرة/ السويس، وإنشاء خط لنقل هذه المنتجات من منطقة بدر إلى محافظة قنا، مروراً بالتبين ثم بنى سويف والمنيا وأسيوط وسوهاج.

٢. تم تكليف الشركة بالدخول في مشروعات دعم الشبكة القومية لخطوط الغاز، لضمان وصول الغاز الطبيعي إلى جميع المواطنين في شتى أنحاء الجمهورية.

٣. دراسة مشروع إنشاء خط لنقل النفط الليبي من مدينة طبرق الليبية إلى المصافي المصرية بالإسكندرية، والغاز المصري إلى الأراضي الليبية تمهيداً لربطهما بالشبكة العالمية والمحلية.

٤. تم فتح فرع للشركة بالجماهيرية الليبية بغرض إقامة مشروعات خطوط لنقل النفط ومنتجاته والغاز من مواقع الإنتاج إلى مواقع الاستخدام، داخل الأراضي الليبية.

ومن هذه المشروعات كان مشروع الشركة العربية لخطوط النفط والغاز والذي قام بناء على التعاون الصادق والبناء بين قيادات قطاع النفط المصري والليبي، وذلك بهدف دفع عملية التكامل الاقتصادي والعربي لتقليل الاعتماد على المصادر الخارجية وحسن استغلال مقومات امتنا العربية بما يسمح لنا بإقامة مشروعات بترولية عملاقة لديها قدرة تنافسية تمكنها من مواجهة التكتلات الاقتصادية والإقليمية والعالمية.

ومن هذا المنطلق تأسست الشركة العربية لخطوط النفط والغاز «التيوب»، كشركة مساهمة مصرية بنظام المناطق الحرة الخاصة وفقاً لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ تم تأسيسها برأسمال مصري ليس مشترك حيث تساهم فيها المؤسسة الوطنية للنفط متمثلة في شركة ليبيا للنفط القابضة بنسبة ٥٠% من رأس المال، وتساهم فيها الهيئة المصرية العامة للبترول وشركاتها (بتروجت وجاسكو) بنسبة ٥٠% من رأس المال.

### نشاط الشركة:

بدعم من قيادات قطاع البترول في كل من مصر وليبيا تقوم الشركة في الوقت الحالي باتخاذ

طالبت به ورشة عمل تقييم الأداء في بيئة العمل؛

# تعميق تحفيز المديرين والعاملين للارتقاء بالأداء



تحت رعاية الأستاذ الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عقدت ورشة عمل حول تقييم الأداء في بيئة العمل والمجتمع بمرکز اعداد القادة للقطاع الحكومي وتحدث فيها الدكتور أحمد سالم والدكتور عبد الرحمن العليان استاذ التكاليف بجامعة عين شمس وادار المناقشة الدكتورة ضحى عبد الحميد مستشار رئيس الجهاز وحضرها عدد كبير من قيادات الجهاز ومسؤولي الجهاز الاداري للدولة وتناولت ورشة العمل مناقشة ورقة العمل التي تقدم بها الدكتور احمد سالم حول رأس المال البشري وثقافة تقييم الأداء في بيئة العمل والمجتمع

رأس المال البشري

وأشارت ورقة العمل إلى أن الاختصاصات الواسعة للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالنسبة للقوى العاملة في الحكومة - والتي تبلغ نحو ستة ملايين موظف وموظفة - مع مسؤوليته عن الارتقاء بمستوى الخدمة المدنية والإصلاح الإداري، وخطط التدريب وبناء القدرات، وسياسات الأجور والحوافز، وبمراعاة توجه الدول المتقدمة نحو اعتبار القوى العاملة الحيوية في القوى العاملة بالحكومة للارتقاء بجودة الخدمات وإن القوى العاملة "رأس المال البشري" تعتبر العمود الفقري الذي يعتمد عليه في تحقيق رسالة وأهداف واستراتيجيات الدولة وجهات العمل المختلفة، ولذلك تتوقف فعالية وجودة الخدمات العامة للمواطنين على الارتقاء بثقافة وأخلاقيات رأس المال البشري مع ربط الأجور والحوافز بتحقيق الأهداف تعميماً للولاة في تحقيق رسالة الدولة.

وتحدث الدكتور أحمد سالم عن إستراتيجية الارتقاء بالأخلاقيات والسلوكيات وثقافة الإعلام باعتبار الإنسان هو المحور والمركز الأساسي في تحقيق الإصلاح من خلال الارتقاء بالأخلاقيات والسلوكيات وثقافة الإعلام مع استهداف التوجه نحو تحقيق النتائج المستهدفة Results Oriented Cultures وباعتبار الإنسان هو المحور والمركز الأساسي في تحقيق الإصلاح، وفي هذا المجال يتجه الفكر الدولي إلى اعتبار الإدارة الإستراتيجية لرأس المال البشري هي قاعدة الأساس في إحداث أي تغيير حيوي وإن الارتقاء بجودة رأس المال البشري مع ميثاق السلوكيات تقوم كل القيادات على تطبيقه من المداخل الأساسية في الإصلاح. كذلك فيركز الفكر الدولي على أهمية تعميق

## توفير المرونة للقيادات في تعبئة الموارد المتاحة لتحقيق النتائج المستهدفة

الرسول "لاتؤمنوا حتى تحابوا" وقوله "ليس الإيمان بالتمنى ولا بالتعلق ولكن هو ما وفر بالقلب وسدده العمل". وكذلك فتدعو المسيحية إلى أن يقود العقل والحكمة والإيمان والإرادة سلوكياتنا. كما تدعو المسيحية إلى الاهتمام بكل ما هو حق وشريف وعادل ومظاهر وإلى كل الفضائل شاملة الرحمة والسلام والفضلة والإستقامة والحياء والسيطرة على الذات والأهواء والإلتزام بالصفة والبر والتقوى - وتتفتح المسيحية في كل هذه الفضائل مع الشريعة الإسلامية التي لخصها الرسول (ص) في قوله "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" ومن ناحية أخرى فإن الاستفادة من العقائد الدينية في إصلاح السلوكيات في منطقة الشرق الأوسط التي كانت مهبطاً للوحي في جميع الأديان السماوية تعتبر مدخلاً فعالاً لإصلاح السلوكيات وللخلق دول هذه المنطقة بالدول المتقدمة، ويؤيد ذلك تعريف الرسول بأن الغسل هو الذي يؤدي جميع الفرائض دون إنكاسها على إصلاح أخلاقه وسلوكياته.

الإنسان أداة التغيير

■ وإذا كان الإنسان - هو أداة التغيير في مختلف الحالات سواء في مجال التشريع أو القضاء أو الإدارة أو الاستثمار أو الإنتاج أو الخدمات أو الاستهلاك أو الادخار - فإن سلامة قرانه تتوقف على البعد الفكري (شاملاً

الربط فيما بين بصيرة العاملين وبين أهداف الدولة أو جهة العمل، وتوعية العاملين بثقافة تحقيق النتائج المستهدفة مع تعميق محاسبة المسؤولية بربط أداء الأفراد وأجورهم وحوافزهم بتحقيق النتائج المستهدفة وباعتبار ذلك هو القوة الدافعة لتأمين ولأنهم وفي تفسير سلوكيات العنصر البشري الذي يباشر تحقيق النتائج المستهدفة.

الإنسان الروحي والسلوك

■ ويلاحظ في هذا الخصوص أهمية الجانب العقائدي أو الروحي في بناء السلوكيات التي تتحول العقيدة إلى محرك إيماني يدفع قوى التطوير والتحديث ويكفل تحقيق العادة الأولى من العادات السبع للناس الأكثر فعالية وفقاً لدراس ستيفن كوفي وهي "كن مبادراً" وبإضافة الإيمان الفطري بأن الإنسان خليفة لله الخالق وتحقيق الجودة الشاملة يتفق وقوله تعالى "هو الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملاً" وقول الرسول "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" - ويلاحظ في هذا الخصوص أن المسيحية تتفق مع الإسلام في تقرير محبة الله وأن من يحب الله يلزم أن يحب أخاه في البشرية، وأن هذه المحبة لا تكفي أن تكون بالكلام بل لا بد أن يتعكس ذلك على العمل مع الإلتزام بالحق، وأن من لا يعمل البر لا يجوز محبة الله - وهو ما يتفق مع قول

المنفعة للجميع وفقاً لرأي ستيفن كوفي (١) ويشمل ذلك:

■ رضا المستفيدين من النشاط - وهم العملاء في الأنشطة الاقتصادية بالنسبة لما يحصلون عليه من منتجات أو خدمات، والموظفون بالنسبة لما يقدم لهم من خدمات عامة بالنسبة للخدمة.

■ رضا جهة العمل بالارتقاء بالكفاءة الإنتاجية أي بالاستخدام الأمثل للمتاح من مدخلات النشاط (شاملة القوى العاملة ووقت العمل والمعدات والتجهيزات ومستلزمات النشاط من السلع والخدمات) في تعظيم كم وجودة مخرجات النشاط.

■ رضا العاملين بالنسبة لبيئة العمل في جوانبها المادية والمعنوية وكذلك رضاهم بالنسبة للعدالة في ربط الأجر والحوافز بالأداء مع التحفيز على التعلم المستمر.

■ ويتفق مع ما تقدم نظام مؤشرات البرامج والأداء المتوازن وهو بمثابة منهج تنظيمي ونخطيطي وإداري ورقابي لتحقيق النتائج المستهدفة (Results Oriented) ويتطلب ذلك الخطوات التالية:

■ البدء بتحديد رسالة وأهداف الجهة طبقاً للقوانين والقرارات المنظمة لها.

■ الإصلاح المؤسسي التكاملي للجهة Or-Organization Development وإعادة هيكلتها لتعظيم فعاليتها وكفاءتها الانجابية في تحقيق نتائجها المستهدفة في الأجل الطويل.

■ ثم التوزيع الزمني لبرامج النشاط المرحلية Plans of Action اللازمة لتحقيق رسالة وأهداف الجهة على سنوات الخطة .  
■ ثم تحليل ما يخص السنة المالية من أهداف رئيسية إلى أهداف فرعية وتوزيعها على مراكز المسؤولية المختصة بالجهة

Responsibility centers.

البرامج والأداء المتوازن موضعاً ما يتطلبه ذلك من رضا كل المستفيدين من النشاط (أي المواطنين في علاقاتهم بالحكومة) ورضا جهة العمل ورضا العاملين. ويوضح هذا المبحث الآثار الإيجابية التي تترتب على التطبيق على المستوى المركزي للدولة والجهات التابعة لها، وما يلحق بها من مراكز مسئولية رئيسية وفرعية وعلى مستوى المواطنين. وتأميناً لولاء العاملين لرسالة الدولة وأهدافها يقتضى الأمر الربط فيما بين تقسيم أداء العاملين وبين حوافزهم مع التوعية اللازمة لقيادتهم وتذهب بعض الدول المتقدمة تأمينا للمعالية إلى عقد إتفاقات مسبقة مع قيادات مراكز المسؤولية المختلفة تتضمن البرامج والنتائج المستهدفة ومؤشرات الأداء اللازمة للمتابعة الدورية وللمساءلة ولتفسير الحوافز من النتائج الإيجابية أو السالبة عن النتائج السلبية باعتبار ذلك يمثل القوى المحركة الفعالة لتحقيق النتائج المستهدفة.

#### الجودة الشاملة

■ ويقصد بتحقيق الجودة الشاملة توفير المقومات المادية والبشرية والمالية والتنظيمية التي تكفل تجنب حدوث الأخطاء وتجنب تكرارها سواء في مرحلة المدخلات أو في مرحلة التشغيل والنشاط الداخلي أو في مرحلة المخرجات والتعامل مع العملاء أو المواطنين. ولا تقتصر الجودة على تحقيق الإنتاج الجيد بل تشمل ضرورة توافر القدرة على إستدامة جودة الإنتاج أو الخدمات في الأجل الطويل .

■ ويتطلب تحقيق الجودة الشاملة أو الجودة الكلية Total Quality Management- TQM

تحقيق رضا اطراف النشاط (أو تحقيق

لتخطيط وعمق الخبرة) والبعد الروحي شاملاً لمعايير السلوكية) والبعد الاجتماعي وخاصة التعاون مع المبرر لتحقيق المنافع للجميع) والبعد الجسدي (وخاصة بالنسبة لإمكانياته الإنسانية وقدرته على التحكم في التطور العصبي) وذلك كما يرى "ستيفن كوفي" (١) في كتابه العادات السبع للناس الأكثر نجاحاً.

■ وإلى من لا يتقنعون ونرا للسلوكيات وللثقافة والأخلاق بالنسبة لآثارها على نتائج الأنشطة والأمعال أشير إلى التقرير الذي لجهان لحاسبية العام في الولايات المتحدة إلى لجنة الكونجرس في شهر أغسطس ٢٠٠٢ بعنوان "الثقافات الموجهة لتحقيق النتائج" (٢) حيث يستعرض التقرير تجارب كندا والمملكة المتحدة وأستراليا ونيوزيلندا في تعميق وربط سلوكيات وثقافات العاملين بأهداف المؤسسات التي يعملون بها لتأمين التعاون والولاء، وقد شد ذلك أساساً ما يأتي :

■ اعتبار الإدارة الإستراتيجية كراس المال البشري هي قاعدة الأساس في إبداعات أي تغيير هام.

■ الإلتقاء بجودة إدارة رأس المال البشري مع ميثاق السلوكيات تقوم كل القيادات على تطبيقه.

■ أي تعميق الربط فيما بين بصيرة العاملين وبين أهداف الجهة

■ أهمية تعميق توعية العاملين بثقافة تحقيق النتائج المستهدفة.

■ تعميق محاسبة المسؤولية بربط أداء الأفراد بتحقيق النتائج المستهدفة للمؤسسة، أو لجهة العمل.

■ أن أي الإدارة في نظم الارتقاء بأداء تكون أكثر فعالية حينما يدرك العاملون عدالتها ووضوح أسس تحديدها وشفافيتها واستقرار لمعايير الخطيقة .

■ الاهتمام بتوفير المعلومات الحقيقية عن الأداء والتمييز الأداء المختلف للمميزين ولحاسبة المتخلفين.

■ ربط الأجور بأداء الأفراد وبما تحققه الجهة من نتائج أي عقد اتفاقات سنوية مع قيادات العمل يحدد فيها المطلوب لإنجازه لتحقيق أهداف الجهة مع درجتها إلى أهداف مرحية لراكم المسؤولية التالية

ويوضح ما تقدم الاتجاه الدولي التطبيقي الجاد لتضمين دور سلوكيات الإدارة بالأهداف والحاسبة بالنتائج بالنسبة لمختلف مراكز المسؤولية في مختلف الجهات مصلحة كانت أو مؤسسة أو شركة أو منشأة والنسبة للعاملين بها وهذا هو المنهج الذي يلزم أن تحاكمه وخاصة -واقعه مع عقيدتنا واستناداً لحديث الرسول -الكلمة الحكمة ضالة المؤمن حيث وجدها فهو بق بها- (كثير العمال - ٤٠٨٩) -وقوله "ما شرب مكتسب مثل فضل علم يهدي صاحبه هدى أو يرد عن دثر".

■ ثم تتناول الدكتور سالم إستراتيجية تحقيق الجودة الشاملة وتطبيق موازنات برامج والأداء المتوازن ويتناول هذا المبحث إستراتيجية تحقيق جودة الشاملة مع تطبيق نظام موازنات

## تفعيل دور الإدارة العليا في متابعة برامج النشاط ومؤشرات الأداء مع تعميق المساءلة والتحفيز



# تحقيق الشفافية وتيسير إتاحة المعلومات لتجسيم الإنحرافات وتدعيم الاستقامة في الأعمال

ثم وضع البرنامج الزمني لقيام كل مركز مسئولية بالجهة بتحقيق ما يخصه من أهداف مع تحديد ما يؤمله لذلك من مداخلات Inputs وما يسفر عنه النشاط من مخرجات Outputs وما يرتبط بذلك من مؤشرات أداء Performance Indicators.

ثم المتابعة والتقييم الدوري على فترات متقاربة أسبوعية أو شهرية أو ربع سنوية (كحد أقصى) لتتلائم التنفيذ شاملة برامج النشاط ومدى الالتزام بمؤشرات الأداء وبتتبع النتائج المستهدفة للجهة Outcomes واستقصاء أسباب الانحرافات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة أولاً بأول لعلاج أسبابها مع تحديد حالات التميز Best Performance لتحفيزها وتعميم أسباب تميزها، وتحديد حالات التخلف Performance Poor لعلاج أسبابها - مع مراعاة ما يحدث من متغيرات على مدار السنة المالية.

■ ويوضح تلسل العملية التخطيطية كالآتي: - برمجة - تنفيذ - رقابة ومحاسبة عن الأداء - إعادة النظر بالاتخاذ ما يلزم من إجراءات تصحيحية لتحقيق النتائج المستهدفة.

■ ويصير نظام موازنات الأداء المتوازن مع نظام الجودة الشاملة أداة أساسية لتحقيق فعالية التخطيط والإدارة والرقابة والمساءلة Accountability من تحقيق النتائج المستهدفة، ومن ثم تقييم مدى الانسجام للأهداف وللبرامج المخطط لها يسفر عنه انشغال من نتائج Outcomes إلى مستوى الجهة أو على المستوى القومي وما يرتبط عليه من آثار إيجابية أو سلبية Impacts

■ ويلاحظ أن نظام موازنات الأداء المتوازن يعطي أهمية خاصة للعلاقات مع العملاء (أو للمواطنين بالنسبة للحكومة) وللعلاقات مع العاملين والممثلين أو الأنشطة الداخلية، كما يأخذ في الاعتبار بيئة العمل ومتغيري الأمان ■ يضاف إلى ما تقدمه المقادير المتكاملة مع الجوردين.

■ ويتطلب تحقيق ما تقدم بالنسبة لتطبيق نظام الجودة الشاملة مع نظام موازنات البرامج والأداء، التوازن بين أساسية ما يأتي: ■ التتميم البصرية المتواصلة للارتقاء بمراس المال البشري من خلال التدريب التخصصي والإدارة والسلوكيات والتحقيق في التعلم الذاتي المستمر، مع تحقيق فعالية التوعية بدور مراكز المسؤولية المختلفة في تحقيق كل الأهداف سواء على مستوى كل مركز من مراكز المسؤولية وكذلك تحقيق النتائج النهائية المستهدفة للجهة - أي ليس مجرد تحقيق كل مركز من مراكز المسؤولية لما يخصه من مخرجات Outputs بل أيضا تحقيق الهدف النهائي للجهة Outcome وذلك تأميناً للولاء الشامل للجهة العمل وتدهيها بالتعاون فيما بين مراكز المسؤولية المتكاملة بالجهة.

■ الارتقاء بالمقومات المادية شاملة المباني والتجهيزات والمستلزمات المستخدمة وما تسفر عنه من منتجات أو خدمات والمقومات المعنوية شاملة بيئة العمل وسلوكيات التعامل.

■ التطوير والارتقاء بنظم وإجراءات العمل

الحرجة وأيضا لعلاج أسباب التخلف في الأداء، ولتصميم عوامل التقدم وتعميق ربط مؤشرات الأداء بنظم الحوافز ونظم الجزاءات. ■ وفي دعوة الإسلام للالتزام بالإحسان والإحسان والإتقان كفريضة ربانية على الإنسان في حياته الدنيوية يقول ربنا في سورة الملك تبارك الذي بيده الملك وهو على كل شيء قدير الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملا وهو العزيز الغفور (الملك: ١-٦) ويقول تعالى: إنا جعلنا ما على الأرض زينةا لنبلوكم أيهم أحسن عملا (الكهف: ٧) ويقول تعالى: ومن يسلم وجهه إلى الله وهو محسن فقد استمسك بالعروة الوثقى (لقمان: ٢٢).

■ وفي الدعوة للتشوق وتبني الإصلاح المستمر يقول تعالى: كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر وتؤمنون بالله (ويلاحظ التسامح مفهوم المنكر يشمل كل ما ينكره العقل) ويقول تعالى في أهمية الصدقة وأولوية البدء بإصلاح الذات: «تأمرن الناس بالبر وتنسون أنفسكم أفلا تعلمون».

■ وفي تحفيزنا على الإحسان في الأعمال تعظيم منافع الناس أو المجتمع يقول الرسول «أحب الناس إلى الله أنفسهم للناس» (كثير المعال: ١٣٥٨٣)، ويقول «خير الناس أنفسهم للناس» (الجامع الصغير: ١٠٥٩)، ويقول «خير الناس من طال عمره وحسن عمله، ورش الناس من طال عمره وساء عمله» (الجامع الصغير: ١٠٥٤).

■ ويتفق ذلك مع أحد المبادئ الأساسية في سياسات التخطيط، والموازنة بولاية إلتزامنا بتكثاف، وهو التركيز على تعظيم منافع المواطنين (Focus on the citizens).

■ وتبين ما تقدم أن وجودنا في الحياة الدنيوية هو لاختبارنا في الإحسان والإصلاح والتفوق وليس فقط في أداء الفرائض الدينية وصلاً مع خالق الوجود، بل بانعكاس آثارها على تعظيم منافع الناس أو على تعظيم النفع العام - ما إذا تم تكسب أداء الفرائض الدينية على الارتقاء بالسواكيات وبالأمصال وتعظيم منافع الناس فقد حقق الإحسان الكامل وفقاً لتعريف الرسول للإحسان (المحسن من أمرى من يأتي بصلاته وصيام وزكاة ويأتي وقد ضرب هذا وحشم هذا وسفك هذا هذا فيأخذ هذا من حسناته وهذا من حسناته فإن فنيته حسناته قبل أن يقضى ما عليه أخذ من خطاياهم فطرحت عليه مع طرح في النار).

■ والأخص والأولى ■ وتعطل تحقيق الجودة الشاملة من العاملين في الحكومة وفي الأنشطة الاقتصادية للإنتاج والخدمات تعميم الإحسان والولاء لخالقهم تحجيماً للإنحرافات.

■ وإحسان الضمائر - فمن يقبل الله عبادتنا وسلوكياتنا وأعمالنا وعاملاتنا وأقربائنا وإلتزامنا بتبواضر الإحسان في النوايا وفي العمل، وتوجه إرادتنا وضمائرنا لمرضاة الله خالقنا وفقاً لإيماننا في كل صلاة - التحيات لله

ومراجعة النماذج والاستمارات المستخدمة للتحقق من توافق بياناتها مع متطلبات اتخاذ ما يلزم من قرارات تصحيحية وللتحقق من كل إجراء لا يولد قيمة مضافة.

■ تقرير نظام فعال للاستقصاء والاستبيان والتعامل مع شكاوى المواطنين أو العملاء ومقرراتهم مع تعريفهم بحقوقهم وتكثيفهم من تقييم جودة الخدمات المؤداة ومع إزالة العوض والليس في المعاملات وتحقيق الشفافية سواء مع العملاء أو الموردين.

تكمال نظم المعلومات

■ تحقيق تكامل نظم المعلومات والاتصالات على مستوى مراكز المسؤولية المختلفة بالجهة من ناحية وفيما بينها وبين الجهات الأخرى المتكاملة معها لتيسير تقديم الخدمات للمواطنين (أو للعملاء) من خلال نافذة واحدة للتعامل (One Window Stop) وإعادة الأداة اللازمة لتيسير التعامل - وذلك تحجيماً لأثار الفساد الذي يصاحب تعطل الإجراءات في الجهات الحكومية - وهو ما أثبتته تقارير مجموعة «مى سوتو» عن الاقتصاد غير الرسمي والمقدار لوزارة المالية خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤).

■ استهداف منع وتلافي حدوث الأخطاء في العمل لتكون صحيحة من أول مرة وفقاً لمتطلبات تحقيق الجودة الشاملة مع ما يتطلبه ذلك من تطوير لطرق العمل ونظم الرقابة الداخلية استهدافاً للفعالية.

■ تنظيم اجتماعات مشتركة فيما بين الجهات الحكومية وبين الاتحادات وانقرض الصناعية والتجارية والمهنية تحقيقاً للشفافية واستعداداً للارتقاء بالكتابة والعالية في تحقيق الأهداف سواء بالنسبة للسياسات أو بالنسبة للبرامج والمشروعات أو بالنسبة لأنظمة وإجراءات العمل والتعامل.

■ المتابعة والرقابة الدورية الفعالة على مقومات الجودة الشاملة لتحقيق رضاء الأطراف المعنية ومع اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة أولاً بأول لتجنب تكرار الأخطاء.

■ إجراء المقارنات فيما بين المراكز المتماثلة في النشاط وتحليل أسباب الاختلاف في جودة الأداء لتبيين أسباب التقدم Best Performance وأسباب التخلف Poor Performance وتبني علاج الاختلافات والمراكز

من السموات الأساسية تعميق ولاء المجتمع  
موازنة أداء المواطنين من خلال تحقيق  
الجودة الشاملة في الخدمات العامة، وتبعاً  
لذلك تحسين الشفافية والشفافية وتحسين  
التحول من الاقتصاد غير الرسمي إلى  
الاقتصاد الرسمي.

■ تحقيق الشفافية وتيسير إتاحة المعلومات  
وتبعاً تحسين الاحتراف وتدعيم الاستقامة  
في المعاملات وتحسين الفساد.

■ ونخرج مما تقدم بأن نجاح تطبيق نظام  
موازنات الأداء المتوازن، من الجودة الشاملة  
يتطلب التركيز على تنمية رأس المال البشري  
وبعث الحيوية في القوى العاملة والإرتقاء  
بثقافة وسلوكيات وتعميق إخلاص العاملين  
وقيادتهم بالجهات وعلى المستوى المركزي  
للدولة وتوجيههم نحو تحقيق رسالة الدولة  
والنتائج المستهدفة من الجوانب الاقتصادية  
والاجتماعية والتكنولوجية والاستراتيجية،  
وربط تقييم الأداء والحوافز بتحقيق هذه  
النتائج - الخدين في الاعتبار أن العنصر  
البشري هو الحور الأساسي في الإصلاح  
وال تطوير والتنمية، وهو في نفس الوقت  
المتفيد من ثمارها.

واكد د. عبد الرحمن العليان على ان اي دولة  
سواء غنية أو فقيرة لابد ان تعد موازنة تتناسب  
ومقدار الموارد ومن خلال القدرة للموارد مقارنة  
بالاحتياجات وهذا يتطلب اعداد كوادير بشرية  
قادرة على تقييم موازنة البرامج والأداء  
وانتهت ورشة العمل الى التأكيد على ان  
المشكلة الاساسية في الاخلاق والسلوكيات  
وان الخطط السابقة لم تنجح لغيوب في  
الخلاصيات ولذلك لابد ان تكون هناك  
خطة لبناء الإنسان خلقاً وسلوكاً ووضع  
نظام للمواظرة مع التأكيد على الجانب  
العقائدي

مستوى الجهات والإدارات التنفيذية اساساً ما  
يأتي :

■ إعطاء مضمون موضوعي للخطة القومية  
والموازنة العامة للدولة بالنسبة للحكومة  
بينها على أساس برامج للإرتقاء بأداء  
القطر والاقتصادي والمالي والاجتماعي في  
تحقيق الأهداف القومية، مع استهداف الجودة  
الشاملة في المدخلات والمخرجات وفيها بينهما  
من أنشطة أو عمليات - وذلك بالإضافة إلى  
استهداف جودة بيئة العمل والتعامل.

■ استخدام البرامج ومؤشرات الأداء الفنية  
والاقتصادية والاجتماعية والمالية كأدوات  
للإدارة والرقابة الموضوعية الفعالة على تحقيق  
النتائج والأثار المستهدفة بدلاً من الإدارة  
والرقابة الشكلية والتي تركز أساساً على  
التوازن النقدي فيما بين الإيرادات والمصروفات.  
■ تحقيق التكامل والجمع في المقومات  
والعناصر والأهداف والاستراتيجيات التي  
تقصد على أساسها القرارات بالنسبة  
لتخطيط والنسبة للتعلمية الدورية مراكز  
المسئولية الرئيسية والفرعية في تحقيق  
النتائج المستهدفة .

■ تعميق تحفيز المديرين والعاملين للإرتقاء  
بالأداء بأسلوب الفريق مع توفير مزيد من  
المرونة لهم في تعبئة الموارد المتاحة لتحقيق  
النتائج المستهدفة ، ومع مزيد من الإدراك  
والشفاه لأولويات الإدارة العليا من خلال  
تفعيل دورها في متابعة برامج النشاطات  
ومؤشرات الأداء مع تعميق المساهمة والدور  
من ناحية أخرى عن تحقيق النتائج والأهداف.  
■ ويتطلب على تحقيق الجودة الشاملة مع  
نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن على  
مستوى المواطنين أساساً ما يأتي،

■ تقديم خدمات أفضل وأجود للمواطنين  
مع تفهم مشاكلهم وبحث شكاواهم باعتبار ذلك

والفؤات والطبيات لله، ووفقاً لقوله تعالى في  
مفهوم الإسلام " قُلْ إِنْ صَلَّيْتُ وَاسْكَيْتُ وَصَحَّيْتُ  
وَعَمَّيْتُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ " لا شريك له وبذلك  
أمرت وأنا أول المسلمين (الأطام : ١٢٦ ، ١٢٧).

■ وبمثل ما تقدم أن تعميق المفاهيم الدينية  
هو المدخل الفعال للإصلاح الحضاري وتحسين  
النفس في المعاملات والمصالح الدنيا والآخرة.  
■ ويتربط على تحقيق الجودة الشاملة مع  
تطبيق نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن  
على المستوى المركزي للدولة أساساً ما يأتي :

■ استخدام التخطيط الاستراتيجي كالأهداف  
كأساس فهدا تستند إليه الخطة والموازنة من  
برامج نشاط تستهدف تعظيم فعالية الموارد  
المادية والبشرية والتكنولوجية المتاحة في تعظيم  
مناخ المجتمع وعدم الاكتفاء بالنظرة القاصرة  
للتوازن المالي.

■ تكتين أجهزة التخطيط والموازنة من  
المشاركة بدرجة أكبر في الدراسات الفنية  
والاقتصادية المتعلقة بتطوير السياسات والنظم  
ومراجعة النتائج والأثار المباشرة وغير المباشرة  
وفي تقييم فعالية برامج النشاط في تحقيق  
الأهداف بدلاً من التركيز على ضغط الإنفاق  
وإغفال الأثار السلبية المترتبة على الإخلال  
بالاستعمال الأمثل للموارد المتاحة المادية  
والبشرية والتكنولوجية.

■ توجيه الجهد المناسب لدراسة مقترحات  
تدعيم عوامل الإرتقاء بالإنتاجية (أي المخرجات  
المدخلات) والفعالية (أي المخرجات الفعلية /  
المخرجات المخططة) والكفاءة (أي المدخلات  
الفعلية / المدخلات المخططة) والوجود (أي  
المخرجات المقبولة/إجمالي المخرجات) وسرعة  
الإنتاج في التوقيتات المناسبة.

■ تحويل التركيز في مراجعة تقديرات الخطة  
والموازنة من التوجه نحو تخفيض الإنفاق أو  
المدخلات ومن المباشرة في تقدير الإيرادات دون  
سند موضوعي إلى التوجه نحو تحقيق أفضل  
تشكيلة من الموارد ومن الأثار مقيسة بأثارها  
الاقتصادية على القيمة المضافة على مستوى  
الجهات وعلى النتائج المحلي الإجمالي بالنسبة  
للاقتصاد القومي، أو بأثارها الاجتماعية مقيسة  
بتعميق النفع العام أو بأثارها التكنولوجية، أو  
بأثارها الاستراتيجية - ومن ثم علاج أسباب  
محددات الأداء وبنى الوسائل اللازمة لتحقيق  
الأهداف مع تيسير التعرف على أولويات الأهداف  
الرئيسية والفرعية ودور كل مركز من مراكز  
المسئولية في تحقيق النتائج المستهدفة وتكثفته  
وإنتاجيته.

■ توفير الشفافية في المعلومات اللازمة عن  
مستوى إنجاز برامج النشاط وعن مستوى الأداء  
بالنسبة لمراكز المسئولية المختلفة ، وتبعاً تدعيم  
فعالية الرقابة والمحاسبة على النتائج وعلى  
الإرتقاء بالأداء بدلاً من الرقابة الشكلية التي  
تركز على المدخلات والاعتمادات المالية دون  
اعتماد بالنتائج Outcomes والأثار Im-  
pacts.

■ تحقيق التواصل والتفاعل حول أهداف  
مشتركة فيما بين الإدارة العليا وبين المستويات  
التالية لها.

■ ويتربط على تحقيق الجودة الشاملة مع  
نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن على

## تحقيق الجودة الشاملة مع نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن على مستوى المواطنين

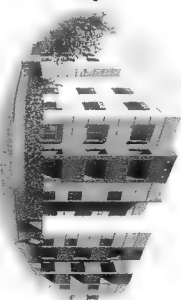




# COLLEGE

في إطار تنفيذ برنامج السيد الرئيس

محمد حسنی مبارک  
(ابنی دینار)



وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية  
هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

يسر هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة أن تعلن عن تسليم ( المرحلة الخامسة ) من أراضي مشروع انبى بيطك السابق جزأها للشباب محدودي الدخل وتشمل حوالي ١٦ ألف قطعة أرض بمساحة ٢٥١٥٠ ابتداء من شهر يناير بحدود ( ١ أكتوبر - العاشر من رمضان - النجوم الجديدة - السويف الجديدة ) وطبقا للقرارات التالية :-

مدينة جى سليف الجديدة					مدينة العاشر من رمضان					مدينة العاشر من رمضان					مدينة ٦ أكتوبر				
رقم	اسم	نوع	مساحة	مساحة	رقم	اسم	نوع	مساحة	مساحة	رقم	اسم	نوع	مساحة	مساحة	رقم	اسم	نوع	مساحة	مساحة
١	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	١	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	١	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	١	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٢	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٢	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٢	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٢	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٣	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٣	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٣	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٣	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٤	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٤	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٤	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٤	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٥	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٥	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٥	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٥	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٦	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٦	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٦	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٦	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٧	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٧	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٧	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٧	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٨	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٨	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٨	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٨	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
٩	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٩	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٩	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	٩	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠
١٠	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	١٠	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	١٠	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠	١٠	جى سليف	مبنى	١٠٠	١٠٠





# مفهوم التغيير والإداري

## عند Kaizen كايزن

ولتقارن بين من يصطرون للتغيير اضطراباً وبين من يستيقظ كل يوم ليمسأ نفسه كيف تصبح اليوم أفضل من الأمس؟

### منهجية التغيير

- منهجية التغيير المطلوبة يجب أن تقوم على مشاركة العاملين في تغيير أماكن عملهم وذلك من خلال إيجاد شعور جماعي بالرغبة في التغيير وتبادل المعلومات اللازمة وتقدير مشاركات الأفراد وتحقيق النتائج المرجوة.
- استخدام منهج نظامي للتغيير يعتمد على أن تصرف من سيتأثر ومن سيستفيد من التغيير لأن التغيير لن يحدث في منطقة منعزلة بل يجب أن تسعى ليكون التغيير في صالح الجميع ولن يحدث إلا بتعاون الجميع.
- المحافظة على النجاحات التي تحققت مع الاستمرار في التحسين المستمر أي التغيير للأفضل باستمرار

### كايزن

كايزن KAIZEN من وسائل التغيير التي لم يتعرف عليها عالمنا العربي بمفهوم كايزن KAIZEN وهي تتكون من كلمتين يابانيتين

- كاي - KAI وتعني التغيير
- زين - ZEN وتعني للأفضل أو الأحسن
- وترجم إجمالاً KAIZEN إلى (Continuous Improvement) أو التحسين المستمر
- وقد ظهر مفهوم كايزن للوجود على عام ١٩٨٤ على يد الخبير الياباني ماساكي اماي

فاساس تعريف كايزن التغيير = KAI = CHANGE =

ZEN = GOOD

FOR THE BETTER) = KAIZEN =

التحسين المستمر CONTINUAL IMPROVE MENT  
كايزن GEMBA KAIZEN يتم تنفيذ لقنات كايزن أساساً في جميع - GEMBA وهي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي أو بمعنى آخر أين تحدث العمليات التي تعطي قيمة مضافة.

■ وتترجم إجمالاً KAIZEN GEMBA إلى التحسين المستمر في مواقع العمل أو العمليات.

■ أن جميعاً كايزن مجموعة من الأدوات الإدارية التي تستخدم غالباً لتجعل العمليات التي تتم داخل المؤسسة على المستوى الأول عالياً .. أي التغيير لتصبح الأفضل عالياً.

### التحسين المستمر باستخدام كايزن

منهج التغيير باستخدام كايزن تقوم على:

- التحسين المستمر بمعنى التغيير للأفضل.
- هذا التغيير ينتج وتطبق في الجميع ( موقع العمل) يرفع القدرات الإبداعية للعاملين ومشاركتهم في التغيير.
- كل عمل ينتج يمكن تحسينه وكل عملية تتم حالياً لابد أنها تحتوي هدراً أو هالكاً waste وتقليل أو التخلص من هذا الهدر ينتج قيمة مضافة للعملية وللعميل المستفيد من ناتجها.
- التغيير باستخدام كايزن تعمد فكرة التخلص من الهدر في العمليات في المحور الرئيسي للتغيير من خلال كايزن ولذلك تعتبر كايزن عملية تحسين دائمة.
- تتميز بالتأثير الواضح (large) Significant

### مفهوم التغيير وأهميته ومواقفه

التغيير سنة الله في كونه

وهو جزء من طبيعة الحياة

والبشر واليابان الدولة الوحيدة

في العالم التي تعرضت للقصف

بالأسلحة النووية، لم تجد

وسيلة للنجاح إلا من خلال

تغيير الفكر وأفاهيم كل

وتسخير الطاقات الكامنة في

صناعة مستقبل أفضل ومتميز

لأجيالها القادمة وفي عالمنا

العربي والإسلامي نجدنا

مطالين بالتغيير لكن المتناقضات

التي تملأ عالمنا تؤثر على

متطلبات ومدخلات عملية

التغيير ومنهجيتها ومدى قدرة

مخرجاتها على تحقيق أهداف

التغيير ويسرعة طبيعة لكن

منهجية التغيير المكتسبة Acquis-

tion Reform) ما زالت بطيئة للغاية.

■ سبب هذا البطء هو عدم وضوح منهجية

التغيير وعدم استيعاب كامل متطلبات

العلماء والمستفيدين في كثير من المشروعات.

■ حالياً تجري عمليات خصخصة وتطوير

في كثير من المؤسسات الكبرى في المنطقة كنا

نظن أن التغيير فيها سيكون صعباً إلا أنه حدث

فعلا رغم العقبات الكثيرة.

■ وهنا يمكن أن ننظر سؤالاً هاماً لماذا يخافون

من التغيير؟ ما هي مواقف التغيير؟

■ لأن التغيير يسبب اللا يقين (( Uncertainty

فربما تكون النتائج جيدة أو سيئة؟

■ لأن التغيير ينتج عنه دائماً كاسيون وخاسرون

■ لأن التغيير يحتاج لوقت طويل لكي تظهر

نتائجه مما يفقدنا الحساس لاستكمال مسيرة التغيير

■ لأن ما نعرفه أفضل مما لا نعرفه

■ لأن التغيير في أكثر الأحيان يتجاهل العاملين (

تغيير فوقي)

■ لأننا لدينا الكثير من تجارب التغيير السابقة والفاشلة

### كيف تتغلب على مقاومة التغيير؟

يوجد عاملان رئيسيان يساعدان في التغلب على مواقف التغيير

خاصة المقاومة المبدئية الرافضة للتغيير وهما:

■ الإحساس بقرى وقوى كارثة أو طارئ ما يصيب هذا المجال من

الأعمال.

■ التزام الإدارة العليا للمؤسسة بالتغيير للأفضل.



إبداع جمال سيد عبد الغال

## أساس كايزرن

أي نشاط - عمل مفيد - عمل غير مفيد  
أي عملية - عمل + مودا ( Muda  
مودا) كلمة يابانية تعني الأعمال غير المفيدة أي التي لا  
تعطي قيمة مضافة.

- كايزرن تركز على مهاجمة كل (مودا) موجودة في (جمبا)
- أنواع المودا :
- ١ - هدر الإنتاج الزائد عن الحد
- ٢ - هدر الانتظار
- ٣ - هدر النقل
- ٤ - هدر التشغيل
- ٥ - هدر التخزين
- ٦ - هدر الحركة
- ٧ - هدر الإصلاح/ المرفوضات

## نتائج تطبيق كايزرن

- ٧٠-١٠٠٪ تقليل في زمن التشغيل
- ٤٠-٦٠٪ زيادة في الكفاءة
- ١٠-٢٠٪ توفير في التكلفة
- ٦٠-٩٠٪ تقليل للأخطاء
- ٥٠٪ تقليل في المساحة المستخدمة
- تحسين ملموس في منويات العاملين
- تمكين الموارد البشرية
- اكتشاف قدرات وإمكانات جديدة

## نظرية التغيير باستخدام كايزرن

- تطبيق كايزرن يتضمن عناصر تقنية واجتماعية
- أن هدف التغيير باستخدام كايزرن هو التخلص من الهدر  
أو الفاقد في العمليات قدر الإمكان مما يؤدي بالتالي لتحسين  
زمن العملية وتكلفتها وجودتها وهذا هو الجانب التقني في  
العملية
- الجانب الاجتماعي في كايزرن يتضمن التغيير في ثقافة  
العاملين والمؤسسة من خلال التعلم واعتبار انشطة التعلم جزء  
أساسي في فلسفة كايزرن حيث يتعلم الفرد كيف يحدد أهدافه  
ويصل إليها بنفسه.
- دراسة حالة حقيقية في مؤسسة خليجية وتجربة تؤكد نجاح  
كايزرن في خلق مفاهيم التغيير الأساسية
- أهمية الدراسة المسبقة للمؤسسة ودور الخبرات وطرق  
استغلالها
- وضع التزام المدير العام وأعواله كأساس للشروع في عملية  
التغيير
- مفهوم خلق القدرة على الملاحظة لفرض التطوير
- مفهوم روح الفريق في الحرب ضد الهدر
- مفهوم التغيير الرحلي
- مفهوم التغيير يعنف من أجل البقاء
- مفهوم استغلال التدريب المركز كوسيلة مباشرة لصنع  
التغيير والشعور بالملكية للنجاح القادم
- مفهوم التنافسية
- مفهوم الإبداع
- التقليل من الأعمال الورقية والتقارير التي ليس لها  
فائدة
- رؤية من خلال استغلال منهجية كايزرن في تسريع وإنجاح  
عملية التغيير في المؤسسات التي يتم خصخصتها في  
المنطقة
- كايزرن يساعد على خلق بيئة قيادية متفاعلة مع النتائج

وترغب في صنع التغيير مهما  
كلف الأمر من جهد  
■ مؤسسات القطاع العام  
تفتقد طعم العمل بروح الفريق  
وبالتالي فإن (كايزرن) سيساعد  
على جعل هذه الروح محيية إلى  
الجميع.

- معنى التكلفة للإنتاجية  
والهدر في القطاع الخدماتي غير  
واضحة للكثير من المؤسسات  
وبالتالي يمكن أن يكون لكايزرن دور  
واضح في صنع هذه الثقافة.
- كايزرن ممكن أن يقلل من  
الحزازيات التي تنتج بين الطبقات  
الإدارية وبالتالي يساعد أيضا على  
تكوين أسس الإبداع في مرحلة  
متقدمة بعد التخصص.

## اقتراحات لإدارة التغيير في المؤسسات العربية :

- أن مفهوم وتطبيقات كايزرن  
يمكن أن تستخدم في أي مرحلة من  
مراحل عمر أي مؤسسة أيا كان نوعها  
لأنها تقوم على مبدأ أن هناك فرصة  
دائما للتحسين والتطوير
- المشكلة في التغيير هي تغيير  
أفكار مسئولولي الإدارة العليا لأي  
مؤسسة عن التغيير.
- أن معظم المديرين العرب يسعون  
للعلاج المؤقت للمشاكل أو الحلول  
السهلة التي تنتج نتائج مبهمة  
وسريعة ولا يستطيعون رؤية أهمية  
التركيز على زيادة اعتمادية العملية  
من خلال التحسينات الصغيرة  
المتراكمة.
- اقتناع والتزام الإدارة العليا  
بالتغيير هو السر خلف نجاح أي تغيير  
لأنهم المثل والقوة لباقي العاملين فهم  
من يضع الأهداف والاستراتيجيات وهم  
من يوفر الموارد للتحسين.
- التركيز على مواقع العمل الفعلية  
التي تكون فيها العمليات ذات القيمة  
المضافة للعملاء والمستفيدين أحد  
مفاتيح نجاح التغيير والتطوير في أي  
مؤسسة.
- لا بد من وجود رؤية واضحة لعملية  
التغيير وتقوم ما هو مطلوب لنجاح هذه  
العملية.
- التحسين المستمر لا بد أن يظل دائما  
مستمرا.
- لا بد من مشاركة العاملين في كل المستويات في  
عملية التغيير وخلق الرغبة داخلهم في التغيير  
للأفضل.
- تغيير ثقافة العمل داخل المؤسسة بتركز اللوم  
والنقد والبحث دائما عن حلول تمنع تكرار المشاكل .
- أبدا بالعمليات التي يمكن التعامل معها بسهولة  
لتحقيق نتائج سريعة تسهل قبول التغيير وتدعم التطوير  
وتذكر أن كل عملية يمكن تحسينها.
- يجب التركيز على تحسين ظروف العمل وأي عوامل  
يمكن أن تدعم عملية التغيير.

# فن تنظيم وإدارة الاجتماعات

الوقت المناسب وفي المكان المناسب، لذا عليك أن تدرس بعناية الوقت الملائم للاجتماع والذي يعتمد على استمداك واستمداك المشاركين، ولا مانع من كسر الروتين وعقده في أوقات مبكرة، مثل الاجتماع قبل الدوام الرسمي أو على وجبة إفطار أو غداء.

## - تدبير المرافق

مكان انعقاد الاجتماع يساهم بشكل مباشر في فعالية الاجتماعات. (إن راحة المشاركين وتجهيز مكان الاجتماع بوسائل الراحة والعرض الجيد وملاءمة وسائل التدفئة أو التبريد أو الإضاءة أو التهوية كل هذه الأمور تساهم في راحة المشاركين، وهذا سيساهم بدوره في أفكارهم وأرائهم وبالتالي في قرارات الاجتماع.

## - ملاءمة العرض للمشاركين

من الأمور المهمة التي يجب عدم إغفالها وهي إن تكون غرفة الاجتماع مجهزة بشاشة عرض أو حامل ورق يراه جميع المشاركين، بحيث يكون ترتيب المشاركين ملائم لوضع العرض ووضوحه.

## - قائمة مراجعة ترتيبات الاجتماع

١- ترتيب الطاولة والمقاعد بشكل ملائم للاجتماع.

٢- بطاقات بأسماء المشاركين.

٣- توافر الأجهزة السمعية والبصرية حسب الإمكان ونوعية الاجتماع.

٤- خدمات ضيافة (ماء، شاي،.....).

٥- فترات راحة عندما يكون الاجتماع طويلًا.

٦- الالتزام بسياسة منع الأذى والضرب عن المشاركين، مثل منع التدخين داخل غرفة الاجتماع.

٧- توفير اللوازم المكتبية كالورق والأقلام وخلافه.

## إدارة الاجتماعات

### دور رئيس الاجتماع

لا يمكن أن يتخيل اجتماع بدون قيادة توجه دفة الاجتماع لتحقيق أهدافه، لذا يلعب رئيس الاجتماع دورًا محوريًا في فعالية الاجتماع، وهذه المهمة تتضمن:

١- المحتوى: خبرات وأفكار المشاركين.

٢- التفاعل: أسلوب معالجة المحتوى بين المشاركين.

٣- التنظيم: طريقة تنظيم المعلومات والمشاركين لتحقيق هدف الاجتماع.

## تنظيم اجتماعات صنع القرار

تنظيم اجتماعات صنع القرار وذلك للحفاظ على تركيز الانتباه على المشكلة والاضمحلال لها، ولكي يكون قراراتك رشيدًا وملائمًا عليك بما يلي:

١- تحديد البدائل،

وهي عبارة عن توفير حلول متعددة لحل المشكلة والتي سوف يكون من ضمنها القرار الرشيد بعد عمليتي العصف الذهني واسلوب الجموعة الاسمية.

٢- الاختيار بين البدائل،

يتوفر أمام المشاركين في الاجتماع اساليب عديدة لاختيار وضع القرار منها:

- التصويت بأخذ أصوات المشاركين حول قرار معين.

- الاجتماع بين المشاركين على قرار معين.

- اسلوب الجموعة الاسمية.

- التقييم على اساس المعايير المتفق عليها بين المشاركين.

الترتيب على اساس المعايير من الأعلى إلى الأدنى حسب كل معيار.

تعتبر الاجتماعات جزءًا لا يتجزأ من حياة الإنسان، ولا يمكن أن تنصور بيئة عمل فاعلة ومنتجة دون اجتماعات فاعلة تحقق من خلالها الأهداف.

## ما هو الاجتماع ؟

الاجتماع. هو تجمع ٣ اشخاص فأكثر مشتركين في الأهداف، يكون بينهم اتصال شفوي أو كتابي.

- الاجتماع الفعّال،

يكون الاجتماع فعالاً عندما يحقق أهدافه في وقت قصير، وتكون نتائجه مرضية لجميع المشاركين.

## أنواع الاجتماعات،

١- اجتماعات المعلومات

أولا يشترط له عدد معين. وتصدر فيه الأوامر من رئيس الاجتماع إلى المشاركين مع السماح لطرح بعض الأسئلة، ويتم فيه التركيز على محتوى الاجتماع.

٢- اجتماعات صنع القرار

يكون العدد صغيرا، ويفضل ألا يزيد عن ١٢ مشارك. وتكون فيه المشاركة الفعالة من جميع الحاضرين بالحوار والنقاش، ويركز فيه على التفاعل وحل المشاكل وأخذ الآراء والأفكار التي تبني عليها توصيات الاجتماع.

- بعض مشاكل الاجتماعات.

- الالتزام من موضوع الاجتماع.

- عدم الاستماع للآراء أو الأفكار.

- الإعداد السيئ.

- إسهاب المشاركين في الحديث.

- الشك في الفعالية.

## تخطيط الاجتماع

اتخاذ قرار عقد الاجتماع قبل أن تشرع في التخطيط لأي اجتماع عليك أن تطرح سؤالاً: هل نحن بحاجة للاجتماع ام لا ؟ فمعد اتخاذ قرارك لعقد الاجتماع يجب أن يكون مبنياً على أسس، من أهمها تحديد الأهداف.

## - وضع جدول أعمال الاجتماع

يعتبر جدول الأعمال الطريق الذي سوف يسير عليه الاجتماع، وهو الذي يحدد معالم الاجتماع حتى لا يكون هناك خروج عن مسار الاجتماع من حيث الموضوع والزمن المحدد.

## - اختيار المشاركين

إن اختيار المشاركين يعتمد على نوع الاجتماع كما أسلفنا، لذا فكر جيداً قبل الاجتماع في اختيار الشخص المناسب للاجتماع، فانت بحاجة لأصحاب المعلومات في اجتماع المعلومات، وبحاجة لأصحاب السلطة في اجتماع صنع القرارات.

## - اختيار موعد الاجتماع

من الأمور الداعمة لنجاح الاجتماعات هو انعقادها في



- فهم الخلاف

---

Figure 1

400

29

لغيرهم).

٦ - مناقشة الحلول أولاً ثم الحقائق فيما بعد عند حل أية مشكلة قد تنشأ (وهذا يزيد من فرص تبني أول حل يظهر بدون النظر في الإمكانيات، بل قد يجعلك تتجاوز الحقائق غير المرغوبة التي لا تناسب حلك المفضل).

عن كتاب: فن تنظيم وإدارة الاجتماعات  
المؤلف: ماريون هاينز

٤ - عدم السماح للمشاركين بأن يوضحوا ما يفهمهم، استمر في عملك غير مبال بأنهم والتزم بجدول أعمال جامد كأنه قالب من فولاذ.

٥ - تشجيع الأحاديث الجانبية بين الموجودين (وقد تكون شيقة جداً لمن يتجادلون أطراف الحديث، ولكنها نادراً ما تكون مفيدة).

## هل يمكن القضاء على ظاهرة التسبب في الوظيفة العامة؟

الالتزامات والواجبات تجاه الإدارة والمجتمع مما يتجمع منه عدم قدرة الأجهزة الإدارية على تنفيذ السياسة العامة للدولة والخاصة بتأمين الخدمات الأساسية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

### بعض أشكال التسبب

عدم التزام الموظف بتكريس نفسه للعمل الوظيفي وعدم التقيد بمواعيد العمل الرسمية والحضور الشكلي إلى العمل دون انجاز المهام وإذا راجعه مواطن يطلب منه العودة غداً أو بعد اسبوع.

١ - عدم التزام الموظف باحترام الشرعية القانونية والإطاعة التسلسلية والبعض يبدد الأموال العامة والمشروعات العامة.

٢ - عدم التزام الموظف بالنزاهة والتجرد والأمانة والاستقامة حيث لا يتم معاملة المواطنين بشكل متساو كما أن بعض الموظفين يجيزون لأنفسهم قبول هدايا وكراميات ورشاوى وغير ذلك.

أسباب ظاهرة التسبب

١. أسباب إجتماعية أساسية وضعف الولاء الوطني والإنتماء والمواطنة.

٢. الأسباب الاقتصادية واتساع الفجوة بين امكانيات العاملين واحتياجاتهم.

٣. الأسباب الإدارية والتنظيمية حيث لا تساعد بيئة العمل في بعض الأحيان على أداء العمل.

٤. تدخل الاختصاصات والأعمال بين الوحدات الإدارية والعاملين وتعدد التشريعات والأنظمة والقوانين.

٥. ضعف الرقابة بجميع صورها وعدم وضوح الأهداف لها وللإدارات العليا.

٦ - ضعف عملية التنسيق والاتصال بين الأجهزة المختلفة.

### الحلول المقترحة لمعالجة ظاهرة التسبب

١. إعادة النظر في الهيكل التنظيمي للجهات الإدارية في الدولة على نحو يجعله متفقاً مع التنظيم الذي يقتضيه التغيير الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع.

٢. ضرورة الاهتمام لطرائق العمل وأساليبه لتخفيف الجهد والوقت والتكلفة.

٣. ضرورة اهتمام القادة الإداريين بالقضايا التخطيطية والتوجيهية وترك القضايا التنفيذية والإجرائية للمرؤسين.

٤. تطوير أنظمة الرقابة على نحو يجعل هدفها الأساسي اجراء تقييم موضوعي لمستويات الأداء.

٥. انتقاء عناصر إدارية على درجة عالية من المهارة والكفاءة والأمانة.

ان التقدم العلمي والتكنولوجي السريع وكذلك الاكتشافات والاختراعات التي أعقبت الثورة الصناعية وكذلك الركود الاقتصادي والأزمات التي تعصف بالعالم الرأسمالي المتقدم وعصر الدولة في القرن العشرين عن تحقيق الأهداف الطموحة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كل ذلك يضع على كاهل الإدارة عبئاً كبيراً كبير في مسألة إعادة النظر بكيفية عمل الأجهزة الإدارية المختلفة حتى تستطيع أن تواجه مسيرة التحديث والتطوير وتتخطى عن سباتها ونومها ويشعر الموظف أن الوظيفة هي تكليف مفروض عليه وأنه خادم للمصلحة العامة التي تهدف إلى تحقيق مصالح المواطنين كافة وأن لا يعتبر نفسه أنه يقدم منحة ومنة للمواطن الذي أصبح يكره أغلب إدارات الدولة.

### مفهوم وأشكال التسبب

التسبب في اللغة هو ترك الشيء يسير على راسه، لكن التسبب في اللغة الدارجة هو الإهمال وعدم الضوابط أو ضعف الالتزام بالأنظمة، والمساب هو المهمل، ويبدو أن

التسبب البشري تعاني منه شعوب كل الدول النامية وهو موجود في الأسرة والمدرسة وأماكن العمل والإنتاج المختلفة. لكن هذه الظاهرة قد تفاقم وتعمقت بشكل واضح لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في الدولة في العقد الأخير من القرن العشرين.

وبشكل عام نستطيع أن نقول أن التسبب الإداري للعاملين هو السلوك المنحرف في أداء



# أسلوب عملي وتطبيقي لتعرف مهاراتك

إعداد: مصطفى التهامي  
مدير عام الجهاز

## مهارات الابداع :-

- الرسم
- الاداء / التمثيل / العرض
- التصميم

## 3- مهارات مرتبطة

### بالوظيفة :-

وهي مجموعة المهارات المرتبطة ببدء وظيفة معينة ، وهي المعرفة الفنية التي تكتسب بالخبرة او التدريب او التعليم .

اقترح عليك : ان تقرأ المهارات بدقة وتسال نفسك إذا كانت متوفرة فيك ام لا ؟ وبأي درجة وما هي الدلائل على هذا من حياتك والمواقف التي مررت بها وخبرتك بنفسك .

تسلح بالصدق مع النفس ولا تخجل من الاعتراف بافتقارك مهارة معينة فهذا الاعتراف هو الخطوة الأولى الايجابية لتعديل سلوكك وبداية تنمية مهاراتك .

### ورقة عمل للتعرف على الذات

استخدم هذا الجدول والأمثلة المرفقة لتحديد مناطق القوة والضعف في شخصيتك :-

مناطق القوة	مناطق
خبرة عملية مناسبة	تقدير
مستوى تعليمي مرتفع	ضعيف
انشطة جانبية متميزة	غير مستقر في عمل
مهارات عرض جيدة	( ملول )
مهارات كمبيوتر / لغات	لا املك خبرة مرتبطة
حافز داخلي للعمل	بالعمل
نشيط	متروك
_____	ضعيف في الرياضيات
_____	ضعيف التركيز

## اعرف نفسك :-

الوعي بالذات هو اساس اتخاذ قرارات وظيفية ناجحة ، انت تحتاج ان تتعرف على مهاراتك وامكانياتك ومناطق التميز والقوة ومناطق الضعف في شخصيتك ، قيمك بالنسبة للعمل ، مستواك التعليمي ، خبراتك وانجازاتك .

سنبدأ بالتعرف على انواع المهارات :-

- 1 - مهارات شخصية .
- 2 - مهارات مكتسبة .
- 3 - مهارات مرتبطة بالوظيفة .
- 4 - مهارات شخصية :-

وهي المهارات المرتبطة بشخصيتك الاساسية وقدرتك على ادارة نفسك في وسط جديد عليك . يجب ان تقي ضاماً قدراتك ومهاراتك وتستطيع التعبير عنها وتدعيمها بأمثلة من حياتك في مقابلة شخصية للتوظيف .

## المهارات الشخصية الاساسية :-

- دقيق
- مبادر
- متعاون
- مرن
- متاقل
- طموح
- منافس
- يعتمد عليه
- ودود
- مثالي
- مستقل
- متزن
- منظم
- صبور
- عقلاني
- منطقي
- واقعي
- يتحمل المسؤولية
- واثق بنفسه
- هادئ
- الطباع
- يستحق الثقة
- متسامح
- يراعي شعور الآخرين
- صلب
- متماهم
- قادر على التعلم
- حكيم

## 2- مهارات مكتسبة :-

وهي مهارات تكتسب من التعامل مع الناس وانجاز الاعمال والهام ، وهي تطبق في كل انواع الاعمال مثل :-

- مهارات اساسية :-
- القدرة على العمل الشاق .
- التنظيم
- الامانة
- الولاء
- القدرة على الانجاز

## مهارات الاتصال :-

- القدرة على استشارة الافراد .
- الدبلوماسية والقدرة على الحديث في المواقف الشائكة المعقدة .
- القدرة على التواجد مع الجماعة .
- القدرة على الاشراف على التنفيذ .
- القدرة على تحرير نص .
- القدرة على الحديث الواضح .
- القدرة على التفاوض .

## المهارات التحليلية :-

- تحليل البيانات ( استخراج دلالات ونتائج من بيانات جردة ) .

- الحسائيات البسيطة .
- التعامل مع التفاصيل .
- التقويم الموضوعي .
- القدرة على البحث .
- مهارات القيادة :-
- اتخاذ القرارات .
- تفويض الاعمال
- التوجيه
- تحفيز الآخرين
- الوصول للنتائج
- حل المشكلات



# أكثر من ٣٠ ألف طالب وطالبة يدرسون في ١٠ كليات بجامعة سوهاج



والتدريب على كيفية استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته المختلفة، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP والذي يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICTP والذي يهدف إلى ربط جميع كليات الجامعة بشبكة الانترنت ورفع كفاءة البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، مشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والعاملين على نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT والذي يهدف إلى الارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للوصول بهم إلى أعلى مستويات الأداء في العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعة.

## الافتتاح على منظومة التعليم العالي

وتسعى الجامعة إلى الافتتاح على الجامعات داخل مصر وخارجها، ففي مصر وقعت الجامعة العديد من الاتفاقيات للتعاون في تقديم البرامج التعليمية مثل الاتفاقية الموقعة مع جامعة أسيوط في مجال برامج التعليم المفتوح.

وعلى المستوى العربي عقدت الجامعة الاتفاقيات للتعاون المثالي مع عدد من الجامعات العربية مثل الإمارات العربية والتي تهدف إلى إجراء الأبحاث العلمية المشتركة والأعمال المتعلقة بمناهج وطرق واساليب التدريس، وجامعة ابن خلدون الجزائرية والتي تهدف إلى نقل الخبرات في البحوث العلمية في المجالات المختلفة، وجامعة البحر الأحمر السودانية والتي تأتي من أجل تطوير البرامج التعليمية والبحثية وبرامج التبادل الثقافي الجنية على النفع المتبادل.

وعلى المستوى الدولي عقدت الجامعة اتفاقيات تعاون مشترك مع جامعات أجنبية مثل جامعة بوليتيخنيكية والتي تهدف إلى تبادل الأساتذة والزملاء في مجالات العلوم المختلفة، وجامعة ووهانس جوتنبرج الألمانية والتي تركز على التعاون في مجال البحث العلمي في مجال الآثار المصرية.



٤ مخرجات سعة ٣٥٠ طالب.

## وتسعى الجامعة إلى إقامة جميع الكليات التقنية يضم كليات الهندسة والتعليم

الصناعي ومدرسة مبراك كور للتعليم الصناعي مركز لتطوير الصناعة يتمول من صندوق التعليم المالي والاتحاد الأوروبي بمدينة سوهاج الجديدة، وتشتمل حركة الإنشآت في مقر الجامعة بالكومال ٧ مشروعات تشتمل في إنشاء مبنى كلية التجارة ومجمع المدرجات ومبنى كلية الآداب ومدينة جامعية للطلاب والزراعة ومبنى كلية التربية بإجمالي تكلفة ٣٦٥ مليون جنيه على مساحة ٢٣٧٥٠٠.

وجارى الآن تنفيذ مشروعات البنية التحتية والتي تقدر بقيمة ١١٥ مليون جنيه تشمل شبكة طرق تمتد ٢٦ كم، ومشروع متكامل للصرف الصحي، ومشروع إعمال الكهرباء، كما يتم إنشاء شبكة اتصالات ومعلومات، بالإضافة إلى شبكة متكاملة لتعذية المياه.

## تنفيذ ٥ مشروعات للجودة والاعتماد

وتعد إستراتيجية الجودة والاعتماد أحد المراحل الهامة التي تشتملها الجامعة للنهوض بالعمليات التعليمية وتخرج أجيال قادرة على المنافسة محليا وعالميا، وفي هذا الإطار تنفذ الجامعة العديد من المشروعات منها مشروعات

## QAAP والذي يهدف

إلى ضمان تطبيق أنظمة ومعايير الجودة في العملية التعليمية ونشر الوعي عن توكيد الجودة بين أعضاء هيئة التدريس، ومشروعات تطوير كليات التربية FOEP والذي يهدف إلى رفع كفاءة معلمين المواد العلمية باللغة الانجليزية

يبلغ عدد طلاب جامعة سوهاج ما يزيد على ثلاثين ألف طالب وطالبة يدرسون في عشر كليات، إضافة إلى طلاب برامج التعليم المفتوح والبرامج المتخصصة، ويقوم بالتدريس والبحث العلمي والتدريب بجامعة سوهاج قرابة ١٣٠٠ عضو هيئة تدريس ويعمل بها ١٥٠٠ موظف وموظفة، ويرأسها الأستاذ الدكتور محمد سيد إبراهيم.

## برامج تعليمية متنوعة تتيحها الجامعة

وتقدم الجامعة العديد من البرامج التعليمية، فبالإضافة إلى البرامج العادية للمرحلة الجامعية ومرحلة الدراسات العليا، تقدم الجامعة برامج التعليم المفتوح والتي تشتمل في الآثار والإرشاد السياحي بكلية الآداب، المحاسبة، إدارة الأعمال والمشروعات، الدراسات المالية والصرفية، الأساليب الكمية والحاسب بكلية التجارة، إضافة إلى برنامج التعليم المفتوح في الحقوق بالتعاون مع جامعة أسيوط.

كما تنفذ عددا من البرامج المتخصصة كبرامج الترجمة بكلية اللغة، وبرنامج إدارة المنشآت الصحية والمستشفيات وبرنامج إدارة المنشآت الصحية والحدائق بكلية التجارة، وفي إطار تحديث الطرق والوسائل التعليمية أقرت الجامعة التعليم الإلكتروني الذي يهدف إلى تطوير برامج المحاضرات الدراسية بالجامعة ونشر الوعي بتقانة التعليم الإلكتروني لضمان التطوير المستمر والارتقاء بمستوى العملية التعليمية وإتاحة الفرصة للمتعلمين للتفاعل الفوري التكنولوجي.

## كليات جديدة تضم الهيكل التعليمي بالجامعة

بدأ أول مركز للتعليم الجامعي في محافظة سوهاج بكلية التربية عام ١٩٧١ وفي عام ١٩٧٥ تم إنشاء كتيبي الآداب والعلوم ثم تحول هذا المركز إلى فرع لجامعة أسيوط بعد أن أنشئت في عام ١٩٨٠ كلية التجارة، وفي عام ١٩٩٠ أنشئت كلية الطب وفي عام ١٩٩٥ أصبح فرع الجامعة في السبعين فرعاً لجامعة جنوب الوادي، ومركزها الرئيسي هذا، في عام ١٩٩٦ أنشئت كلية الزراعة، ومع صدور قرار الرئيس محمد حسني مبارك بإنشاء جامعة سوهاج عام ٢٠٠١، أضيف إلى الجامعة كليات التعليم الصناعي والتربوي، ثم في عام ٢٠٠٨ صدر القرار الجمهوري بإنشاء كلياتي الهندسة والطب البيطري وأصبح عدد الكليات عشر كليات.

## ٧ مشروعات جديدة تهيئ الجامعة بالكومال

وتولى إدارة الجامعة أولوية تنفيذ المرحلة الأولى من أعمال البنية الأساسية بالأرض المخصصة لجامعة سوهاج الجديدة ومساحتها ٧٥٠ فداناً بمنطقة الكومال بالطاهرية الصحراوية الفردي بالتعاون مع وزارة الإسكان، حيث تم إنشاء مبنى إداري مسطوح ٢٣٠٠٠، ومبنى مخرجات على مسطح ٢٣ ١٥٠٠ مكون من



# حلمك الكبير .. بدايته مشروع صغير الصندوق الاجتماعي للتنمية معاك

وببوفرك من خلال وحدات خدمات المنشآت الصغيرة كل ما تحتاجه في مكان واحد

- ♦ تمويل متنوع المزايا من الصندوق مباشرة أو من خلال البنوك والجمعيات الأهلية.
- ♦ توفير كافة أنواع التمويل (إقراض - مشاركة - مرابحة - إيجار تمويلى ..).
- ♦ تمويل كافة أنواع المشروعات ( إنتاجى - خدمى - تجارى - مهنى - حرفى ..).
- ♦ تمويل مشروعات جديدة بنظام حق الإمتياز التجارى (الفرنشايز).
- ♦ دراسات جدوى نمطية جاهزة للتنفيذ الفورى لإقامة المشروعات الصغيرة.
- ♦ دعم فنى وإدارى من خلال حاضنات المشروعات الصغيرة.
- ♦ دعم تسويقى من خلال الإشتراك فى معارض الصندوق داخليا وخارجيا وتوفير الأبحاث التسويقية.
- ♦ المساعدة فى تخصيص ١٠% من التعاقدات الحكومية من المشروعات الصغيرة.
- ♦ المساعدة فى تخصيص ١٠% من الأراضى المتاحة لإقامة المشروعات الصغيرة.
- ♦ إصدار البطاقة الضريبية والسجل التجارى والمستندات والتراخيص اللازمة.
- ♦ إصدار الرقم القومى للمنشآت الصغيرة والجديدة والقائمة للتمتع بمزايا قانون تنمية المنشآت الصغيرة.
- ♦ حد أقصى للرسوم: ٢٠٠ جم للمشروع حتى خمسين ألف جنيه و ٥٠٠ جم لما زاد عن ذلك.

## الشروط

- ♦ الأهلية القانونية وحسن السير والسلوك.
- ♦ التفرغ لإدارة المشروع والتواجد بذات المحافظة.
- ♦ تأدية الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها.



نظرة جديدة لهستقبلك

16 733

## سوزان مبارك في افتتاح مؤتمر منظمة المرأة العربية

# تعزيز المرأة والارتقاء بأوضاعها مطلب أساسي لأمن المجتمع ونموه واستقراره

هو محل اهتمام دولي كبير بالأمن المتحدة وغيرها من المنظمات والتجمعات الإقليمية والدولية .

وقد أوضحت سيادتها أن موضوع هذا المؤتمر يكتسب أهمية خاصة في ضوء معطيات الواقع العالمي الراهن ( فلقد أصبحت قضية الأمن البشري بكل عناصرها قضية شديدة الإلحاح في مواجهة مخاطر متنوعة تواجه الإنسان أينما كان وتجاوز الحدود والأقاليم ،

فإلى جانب المكانة المحفوظة للمرأة داخل أي مجتمع كأم وأخت وابنة وشريكة حياة ، فإنها حين تتصلح بالوعي والتعليم والاعتراف الاجتماعي بقدراتها يمكنها أن تؤدي دورها على نحو أكثر فعالية وأن تشارك في تطوير مجتمعاتها بإمكانيات أكبر على الإسهام والمطاء ،

واختتمت قريفة الرئيس كلمتها قائلا ،

لقد حققت منظمة المرأة العربية بقيادة السيدات الأوائل نجاحا كبيرا منذ قيامها ، فتحت ذراعيها لكل امرأة عربية وصارت محفلا سياسيا يعبر عن قضاياها ومساكنها وأورتياها ، وأكملت هذه المنظمة بأنشطتها وبحوثها ودراساتها قدرتها على احتضان قضايا المرأة على نحو مؤسسي منظم وفعال .

وأضافت سيادتها أن أمن الأفراد والشعوب كل لا يتجزأ عن الأمن القومي لاجتماعاتهم ودولهم ، وأن مفهوم أمن الإنسان يأتي في سياق الأمن القومي للدول وليس بديلا عنه وأن مسؤولية تحقيقه هي مسؤولية وطنية في المقام الأول تشمل اتصالا وثيقا بجهود التنمية الاجتماعية والبشرية ويدعمها دور مساند ومطلوب من المجتمع الدولي .

وقد طالبت سيادتها بضرورة الخروج بمواقف ورسائل واضحة حول مفهوم أمن الإنسان يتم الترويج لها في الدول العربية وعلى اتساع العالم قائلا : هذا هو رأي المرأة العربية وذلك هو صوتها وذلك هي رؤيتها .

ومضت السيدة سوزان مبارك قائلا : إن تناولنا لقضية أمن الإنسان بصفة عامة وفي علاقتها بالمرأة بصفة خاصة يمثل مبادرة تستحق الإشادة والثناء لمنظمة المرأة العربية وذلك لاعتبارات نظرية وعملية عديدة .

وإشارة إلى أنه من الناحية النظرية يمثل طرح هذه القضية مبادرة سباقية لتجسيم الدوائر الأكاديمية العربية على تناول هذا الموضوع المهم ومن الناحية العملية فإن هذا المؤتمر يمثل إسهاما يميز عن الخصوصية العربية في موضوع

أكدت السيدة سوزان مبارك قريفة السيد رئيس الجمهورية على ضرورة أن تكون حماية المرأة وضمان أمنها وأمانها مكونا رئيسيا من مفهوم أمن الإنسان في كل مكان جاء ذلك في كلمتها أمام المؤتمر الثاني لمنظمة المرأة العربية الذي عقد بدولة الإمارات العربية تحت شعار " المرأة في مفهوم وقضايا أمن الإنسان : المتطور العرس والدولي " .

وقد أشارت سيادتها إلى أن المرأة هي أكثر تعرضا للعنف والممارسات الضارة والاتجار بالبشر ، وهي الأكثر معاناة في النزاعات المسلحة وقوافل اللاجئين والنازحين ، وهي في الوصاة السلم الأكثر تعرضا للتنميش والفقر والأكثر احتياجا لشمار التنمية من أجل تمكينها والارتقاء بأوضاعها .

وقالت السيدة سوزان مبارك أن عالما العربي يتطلع لوافق دولي حول مفهوم الأمن الإنساني . وتعرضه في موضوع الحماية لجميع البشر ويعطى للبيئة وجوها الإنسانية ويتيح متكسياتها للجميع ويقي الفقراء من تداعياتها ويرسي أطرا قوية وفاعلة لمساندة جهود التنمية في دولنا ويصمخ النظام الاقتصادي والمالي والعالي الراهن كي لا تتحمل عواقب ازمتاته واختلالاته وغياب ضابطة .

## ملاحم من قانون الأحوال الشخصية الجديد

التزاح بين الأيوين وتشديد العقوبة في حالة الامتناع عن الدفع وغيرها من الأمور .

كذلك قامت اللجنة التشريعية - مجلس القومى للمرأة - بإعداد مشروع لقانون الأسرة عن المقرر عرضه على مجلس الشعب لإقراره . قد تأكد في الآونة الأخيرة وخاصة في ظل ما تشهده ساحات المحاكم من قضايا الأحوال الشخصية المعلقة ضرورة وجود قانون أحوال شخصية متكامل يضمن الحقوق ويعيد كرامة الإنسان ويحمي الفئات التي تتل الحافة الأضعف في سلمية النزاعات الأسرية والعائلية .

وقد أوضحت الاستشارة الدكتور فرخنة حسن الأمين العام للمجلس القومى للمرأة أن قضايا الأحوال الشخصية تأتي في مقدمة القضايا الكورية " ككتب شكوى المرأة " التابع للمجلس (الطلاق / الانفلاق / الطلاق / الخلع) وترجع زيادة هذه المشكلات إلى حدوث تغيرات بالمجتمع ووجود ثغرات في قانون الأحوال الشخصية . لذا قامت " اللجنة التشريعية للمجلس " بدراسة المشكلات التي

طالب السيد الرئيس حسنى مبارك في خطابه أمام المؤتمر الخاص للحزب الوطنى الديمقراطى بتوجيه الدعوة للجنة لتشريع تطوير الإطار التشريعى المنظم لأحوال الشخصية مؤكدا أهمية أن يراعى التطوير مالم من إصلاحات على مدى الأعوام الماضية . كانت تلك الدعوة بمثابة المطالبة بالإسراع فى إصدار القانون وإقراره من قبل مجلس الشعب خاصة أن ملاحمة الأسرية تضمنتها مشروع قانون شاركت فى وضعه الجهات المعنية وفى مقدمتها الحزب الوطنى والمجلس القومى للمرأة ووزارة العدل ومنظمات المجتمع المدنى .

فقد كان للحزب الوطنى مبادرة فى هذا الشأن حيث قامت لجنة السياسات بالحزب وبالتعاون مع وزارة العدل بمناقشة تفعيل بعض بنود القانون المتعلقة بالطلاق والنفقة ومسكن الزوجية . كما قامت اللجان غير الحكومية بإعداد مشروع قانون يحقق تبسيط إجراءات الطلاق للضرر وفناء الطلاق الفعلي وخفض مدة الحكم بالطلاق فى حالة حبس الزوج ، ويضلل نفقة الأيتام عن

## المرأة شاركت في حركات التحرير الوطني في دول العالم العربي والإسلامي

أكدت السيدة مبارك قرينة رئيس الجمهورية إن الحديث عن دور المرأة في مجتمعاتها الإسلامية قد تجاوز مرحلة الجدل وأصبح ضرورة حياة وفريضة تنمية وإحياء لتاريخ كانت للمرأة المسلمة فيه أدوار، وأن العالم يعترف اليوم بدور المرأة ومستولياتها وضرورتها النهوض بأوضاعها وتفعيل دورها في تنمية مجتمعاتنا.

جاء هذا في كلمتها أمام المؤتمر الوزاري الثاني حول " دور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي " في الفترة من ٢٩-٢٤ نوفمبر ٢٠٠٨ وشارك فيه وفود من ٤١ دولة وعدد من الوزراء من دول العالم المختلفة.

وقالت سيادتها: يتعدى هذا المؤتمر حقلته من حلقات مؤتمرات مماثلة تناولت القضايا الهامة عززت الوعي بدور المرأة في النهوض بالمجتمعات الإسلامية وتصدى للتحديات الوشيكة بين جهود تنميتها وتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة في هذه المجتمعات.

وأضافت سيادتها إننا نتطلع إلى الوصول إلى خطة عمل مشتركة تعمل دفعة جديدة للنهوض بالمرأة في دول المنظمة مؤكدة أنه بالرغم من أن مسرع قد صدقت على إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فإن التحدي الذي كان يواجهنا هو العمل على مواءمة التشريعات الوطنية مع أحكام هذه الاتفاقية وجميع المواثيق الدولية ذات الصلة.

فقد أصدرنا تشريعات جديدة في مجالات الأحوال الشخصية والتقاضى والجنسية وغيرها تضمن للمرأة حقوقها استناداً لرؤية مستنيرة والعديد من صريحة لتراننا الإسلامي.

كما أطلقنا برامج ومبادرات والبرامج التي تستهدف تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على أرض الواقع العملي لاجتماعنا.

وقد شهدت السنوات الأخيرة قوة دفع كبيرة لجهود تمكن المرأة تتواصل حتى اليوم يدعسها توافق عريض داخل مجتمعات حول مفهوم المواطنة بما يرسيه من مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المصريين والمصريات دون تمييز في مجالات التعليم والعمل والترقي في الوظائف العامة وممارسة جميع الحقوق الدستورية والقانونية.

وأضافت سيادتها أنه لم تعد مشاركة المرأة المصرية في عملية التطوير والتنمية مجرد تأكيد لحق أصيل من حقوقها وإنما أصبحت هذه المشاركة واجباً والتزاماً وطنياً تقتضيه طبيعة التحديات التي يواجهها المجتمع المصري سواء تحديثات الداخل التي تفرضها سياسات وبرامج التنمية أو التحديات التي طرحها التطورات المتلاحقة على الساحة الدولية.

وأضافت سيادتها أن المرأة لعبت دوراً حيوياً في التطور الاجتماعي والإقتصادي والسياسي لمجتمعاتها على مدى المصهور بل امتد هذا الدور ليشهد مشاركة نشطة وفاعلة في حركات التحرير الوطني في العديد من دول عالمنا العربي والإسلامي.

وإن المرأة بدولنا لاتزال تواجه تحدياً عديداً منها على سبيل المثال لتحديات الفقر والأمية والمرض والتهميش الاجتماعي وماتوجهة تحت ظروف الحروب والنزاعات المسلحة والإحتلال تحديات تفرض علينا المزيد من التعاون بين مجتمعاتنا بعضها البعض ومزيداً من العمل المشترك وأن نستلهم من ذلك مبادئ الإسلام من مبادئ التعاون والتكافل والتكاتف.



## إنجازات المرأة المصرية في عام ٢٠٠٨

لقد تحقق للمرأة العديد من المكاسب والإنجازات خلال عام ٢٠٠٨ وذلك بفضل الجهد المبذولة من قبل السيدة الفاضلة سوزان مبارك بجهداها الدؤوب ومشاربتها المتبينة من نفس توافه إلى الإصلاح الوطني.

لقد خاضت سيادتها العديد من المراكز ضد التخلف وثقافة التعصب عند طرح بعض القضايا وذلك من أجل تمكين المرأة وإطالتها لتسهم في تنمية الوطن جنباً إلى جنب مع الرجل أول مبادرة دولية في الشرق الأوسط لزيادة مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرار ومطالبتها بتوفير الأمان للمرأة ومكافحة العنف الموجهة ضدها والدفاع عن حقوقها الأساسية والدستورية وتبنيها من خلال رأسها للمجلس القومي للمرأة مشروع قانون جديد للأحوال الشخصية يضمن للمرأة حقوقها استناداً لرؤية مستنيرة وقرارة سليمة لدينا الإسلامي ودعمها المستمر لبرامج تستهدف تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على أرض الواقع العملي.

وفي إطار جهود المجلس القومي للمرأة للتواصل وتمكين المرأة سياسياً قام منذ سنوات بإنشاء آلية لتحقيق هذا الهدف من خلال مشروع تنمية لقرارات السياسية للمرأة حيث قام بتخريج ٢٠٠٠ سيدة حتى الآن ويهدف المشروع إلى إعداد كوادر نسائية من مختلف التيارات الحزبية والسياسية المؤهلة على المستوى العلمي والقيادي لخوض الانتخابات سواء البرلمانية أو النيابية.

كذلك ساهم المجلس القومي للمرأة خلال عام ٢٠٠٨ في مواجهة لزيادة السكانية، وعقدت لجنة الصحة والسكان بالمجلس ندوة " دور المرأة في مواجهة " وطالبت بالاهتمام بالمرأة وتقديم الخدمات الصحية والإنجابية لها ورفع سن الزواج إلى ١٨ سنة. كذلك تم إنصاف الاعمال بمعدود مؤلفة، فقد تم منح المرأة العاملة بعقد مؤقت إجازة الوضع بأجر كامل مع تخفيض ساعات العمل للحامل ساعة على الأقل.

تتلخاها " مكاتب الشكاوى " واليبحث عن التغيرات الموجودة بالقانون واقتراح بعض التعديلات على هذا القانون لسد هذه الفجرات .. وقد حرصت اللجنة عند إعدادها للقانون المقترح مراعاة الظواهر التي تؤكدتها الشكاوى المتكررة التي ترد للمجلس أن يتضمن القانون أحكاماً تنظم الزواج في كل مراحله بداية من الخطبة، ويتضمن أيضاً الأحكام المتعلقة بالعلاقات بين أفراد الأسرة في قانون واحد يراعى مصالح المجتمع ويتناسب مع ظروف العصر ويعيد النظر في العديد من الأمور مثل: مفهوم بيت الطاعة كذلك.

ويقترح وضع ضوابط لتعدد الزوجات ويعتبر طلب الزوجة للطلاق في حالة زواج الزوج بأخرى طلاقاً للضرر تتصل على كل حقوقها. كذلك تضمن التعديل المقترح فيما يتعلق " بقانون الرؤية " حق المحكوم له في استضافته الصغير أو الصغيرة خلال المحطات الدراسية والأعياد بما يتفق على المصلحة الفضلى للطفل وليس مجرد " الرؤية " لساعات.

لك كانت بعض الملامح لمشروع قانون الأحوال الشخصية المقترح والتي تأمل أن تلبى احتياجات المجتمع حيث أنها مستخلصة من مشكلات حقيقية تتطلب ضرورة التدخل بقانون يحسم الحقوق ويحقق الاستقرار لكل أفراد المجتمع.

# دعوة... لتعلم مهارات التفكير



١. ساهية كمال وصفي  
رئيس إدارة مركزية بالجهاز

قرأت في بعض الكتب العلمية الحديثة أهمية تعلم مهارات التفكير ، واستمتعت جداً بهذا الموضوع ، وأردت أن أقدمه لك أيها القارئ العزيز متمنية أن تجد فيه ما استقدت واستمتعت به ، وما أخذته على عاتقي من ضرورة تعلم هذه المهارة لما لها من نفع عظيم في توظيف فكرنا وعقلنا - هذه النعمة العظيمة التي حباها بها الله دون غيرنا من كائنات الأرض .

ولا أخفى عليك يا عزيزي أن اختياري للعنوان أخذ مني مساحة من الوقت ولم أجد أجمل من كونها " دعوة " . حقاً إنها دعوة ودعوة جميلة لتعلم مهارة من يقتنيها لا تكون سبباً في نجاحات متلاحقة له فقط ... بل ولكل من حوله .

فاسمح لي بأن نتجول معاً في ملخص لجوانب هذا الموضوع وأرجو أن أكون قد ألفتت به بالقدر الوافي متمنية لك كل الاستفادة والنجاح .

فوضى وغير منظمة كان من الصعب العثور على الملف والصفحة التي تبحث عنها . وكذلك الأمر مع الذهن أو مع خزانة حفظ الملفات الذهنية إن مخزونك الخاص بحفظ الملفات مليء بملفات محتوية لتفكير بها وكذلك ملفات أسئلة تسال نفسك من محتوياتها . فكلما كانت المعلومات والأسئلة منظمة في ذهنك ، كانت عملية العثور على المعلومات التي تريد التفكير فيها أسرع وأكثر فائدة . ولكن يصبح مفكراً جيداً يجب عليه ،

١ . أن تكون بارعاً في الملاحظة وتسأل نفسك أسئلة مفيدة عما تنظر إليه وكلما كانت الأسئلة التي تسألها أكثر زادت إمكانيات أن تكون مفكراً أفضل .

٢ . كما يجب عليك أن تقوم بأكثر من مجرد النظر ففعلك أن تذكر خصائص ومميزات الأشياء من حولك من حيث أوجه الشبه ومع وضع صور لها للمقارنة ، الاختلافات مع تحديدها ، تصنيف وترتيب الأشياء التي تلاحظها إلى مجموعات حسب الحجم ، أو النوع ، أو اللون ، أو الاستخدام ....

فإذا تدربت أيها القارئ العزيز على هذه الأمور فقد تساعدك على تحسين عملية تنظيم الأداء بهنك وتقودك لبداية الطريق السليم لتكون مفكراً أفضل .

**ثانياً : تنمية مهارة التفكير التحليلي :-**  
فالتفكير التحليلي أكثر من مجرد تنظيم الأشياء في ذهنك . إنه مثل عمل المحقق حيث يلزمك أن تكشف صفات المشتبه به ومن ثم تستخدم هذه الصفات لبناء الحقائق .

ولكي تدرب ذهنك على أسلوب التفكير التحليلي :  
١ . واجه المشكلات بحرص ومنطقيّة وبطريقة منهجية .

٢ . اهتم بالتفاصيل .  
٣ . اهتم بجمع أكبر قدر من المعلومات .

ويتميز الشخص ذو الأسلوب التحليلي في التفكير بمجموعة من السمات والخصائص :

- يعمل ويذاً أكبر لمعلومات .
  - ينظر لعالمه بمنظور منطقي عام مرتب ومنظم .
  - يوضح الأشياء حتى يصل إلى الاستنتاجات .
  - يركز على القضايا الموضوعية والإجراءات .
  - يهتم بالتخطيط الجيد وفهم جميع المتغيرات .
- تعرفنا في السطور السابقة عن كيفية تحسين عملية الأداء الذهني وكيفية التدريب على التفكير التحليلي لما لها من أهمية عظيمة

بينما نتحدث التربية المعاصرة عن أنواع جديدة من التعلم مثل التعلم بالمشاركة ، والتعلم بالتعبير ، والتعلم الذاتي ، نستمر معاً في أسلوب التعليم بالتلقين ١ ولاشك أن هذا أمر خاطئ وخطير ، إذ لا يسمح بتكوين عقول مفكرة ، مبدعة ، مميزة ، الأمر الذي نحتاجه بالحاج في مجتمعتنا اليوم .

وقد كثر الحديث في هذه الأيام عن ضرورة تحول نظام تعليمنا من الإلقاء بملء الأذهان بالمصارف والمحفوظات وهو مايسرف (بأسلوب التلقين) إلى التركيز على أسلوب التكوين وتعلم مهارات التفكير بناء إعداداً وذلك لمواجهة تمديدات الحياة الحديثة ومشاكلها ولتكوين مواطنين متفهمين ومبدعين ذاهبين لأفئسنا ولوطننا في عصر العولمة . وعصر تكنولوجيا المعرفة والاستثمار في البشر . والسؤال الذي يطرح نفسه : ماهي أهمية تعلم مهارات التفكير ؟ والإجابة هي أن تعلم مهارات التفكير يعتبر ضرورة ملحة ، وحاجة أساسية من حاجات الفرد ، كحاجته إلى الماء والهواء والغذاء .

وكما أن الفرد بحاجة إلى تعلم مهارات القراءة لكي يقرأ والكتابة ليعبر عن أفكاره بنفسه فهو قبل كل ذلك يحتاج إلى تعلم مهارات التفكير .. ليفكر بنفسه ليحل مشاكله الحياتية بنفسه ليس هذا فحسب ولكن ، هذه المهارات أيضاً تساعد على المشاركة في صنع القرار ، كما تساعد في تحديد الأولويات والبدائل ، والمشاركة في وجهات النظر عن طريق طرح الأفكار والآراء أثناء الحوار والمناقشة . والأهم من ذلك ، أنها تهيب الفرد للتكيف مع المتغيرات الضرورية للإنخراط في العمل والحياة داخل مجتمعه الخاص والمجتمع الإنساني كله على حد سواء ، كما تهيب للقيام بالأدوار القيادية والنجاح فيها ، أيضاً تساعد على التفكير المستقل ، وعلى السرعة في التفكير ، وعلى استقبال أفكار الآخرين وفهمها وتقبلها ومناقشتها بطريقة علمية ومنطقية .

**ولكي نتعلم مهارات التفكير يجب أن نتدرب على ،**  
١ . تحسين عملية تنظيم الأداء الذهني

٢ . تنمية التفكير التحليلي

٣ . تنمية التفكير النقدي

٤ . تنمية التفكير الإبداعي ( الابتكاري )

ونستعرض في السطور التالية مفاهيم هذه المهارات :  
**أولاً : تحسين عملية تنظيم الأداء الذهني :-**  
عندما تطالب من ذهنك أن يفكر في شيء فإن عليه أن يبحث عن هذا الشيء بين الكلمات والصور والأفكار والحقائق وبين أشياء أخرى قام بتخزينها في ذاكرته . إنه مثل البحث عن صفحة في ملف داخل خزانة الملفات . ومن المعروف أنه كلما كانت خزانة الملفات في حالة



في العبارة التالية تسبب حدث واحد في حدوث واحد من الأحداث الأخرى :

- ذهب ولد إلى بحيرة لتصيد السمك
- وضع خطأ تحت السبب ودائرة حول الأثر ( النتيجة ) فيما يلي -
- ذهب مع صديق
- كل من بعض ثمار التوت الخضراء
- لم يصطد أي سمكة
- عاد إلى البيت متأخراً
- في اليوم التالي مرض مرضاً شديداً

### سأله: مراعاة وجهة نظر الآخرين

أغلب الناس ينظرون فقط إلى وجهات نظرهم في أثناء المناقشة فهم لا يريدون أن يسمعوهم لماذا يؤمن الآخرون بوجهات نظر أخرى. أما المفكر فتفكير ناقداً فهو أكثر تسامحاً وأكثر استنتاجاً وأكثر استعداداً للاستماع إلى وجهات نظر الآخرين فانهاشجرت. بل حتى الحروب بدأت بسبب أن لا يريدون الاستماع إلى بعضهم فلو أنهم فعلوا فلربما سمعوا بعض الحقائق الجديدة، ولربما فهموا مشاعر الآخرين.

### سأله: الفرق بين النقد والإدانة

فالمفكر الناقد هو الذي يستطيع أن يفرق بين النقد والإدانة. ومع مراعاة أن النقد الذي تقصده هنا هو الالتزام بالموضوعية أما الإدانة فكثيراً ما تنسب النواحي الشخصية وهذا بالطبع مرفوض

### ثامناً: القراءة الناقدة

المفكر الناقد الجيد هو الذي يفكر في تبعات عمل ما، وفرضيات ذلك العمل، والفكرة الأساسية لقضية ما، وأي تحذير أو إيجاب في المعلومات، والأدلة والأسئلة المتوافرة، وارتباطات المواصلات والعبارة، ومصادر المعلومات.

تذكر كل ذلك دائماً عند الحكم على أي مقال أو عند التعامل مع الآخرين في أي قضية. واجه الآخريين بمباراة " اعطني مثلاً ؟ ... " أو ما هو دليلك على تلك العبارة ؟.

من فضلك اقرأ المقال القادم وهو للكتاب على سالم ونشر بجريدة المصري اليوم يوم الجمعة ٢٠٠٩/١٢/٢٣ :

الوقت : متضمنة الستينيات أول الشهر وقت خروج الموظفين من عدة وزارات . المكان : شارع لاظرفي . ضربة نزل كبيرة محملة بالصفائح تحترق الشارع على مهل . وقد امتلأ بالموظفين الخارجين من عدة وزارات : الصحة ، المالية ، الداخلية ، التربية والتعليم ، إدارة التأمينات والمعاشات ، العربية النقل تقطع طريقها بصعوبة في الشارع المزدحم ، فجأة يظهر شاب يرتدي بدلة ومعه شخص آخر يرتدي جلباباً وفوقه معطف ، الشاب يصيح بصوت مرتفع :قف عندك. السائق يتوقف على الفور . كما يتوقف أيضاً كل من في الشارع ، بلهجة أمرة تدل على أن صاحبها من أهل السلطة صاح في السائق : انزل من العربة . السائق ينزل من السيارة وقد ابيض وجهه من الخوف . وخمس ورخصة العربية وركن لي على جنبه . يناولهم كل على الفور ويركن السيارة بجوار الرصيف .. الموظفين تجمعوا الآن بالتماس حول المشهد ، أكبر عدد من المتفرجين يمكن تخيله . كان من الواضح أن الشاب الأتيق ضابط مباحث أو مخابرات ، وأن مراقبه يعمل مخبراً ..

### ■ الصياح يد فيها إليه يا جندع أنت ؟

- والله يا فتيم .. أنا مايش دعوة بحاجة ، أنا عيذ المأمور .. من صاوت تقول فيها إليه ؟ الضابط يلتفت إلى المخبر : يا عيذه أطلع نزل ضفيحة من دول . زاد فضول الناس وانفتحت هوشيتهم للفرجة ، أحكموا الحلقة حول المشهد ، لايد أنهم على وشك مشاهدة ضفيحة مخدرات كبرى .. المخبر يصعد اللرجة ويتناول ضفيحة وينزل بها ، أحد الواقفين يناوله فوطه ينظف بها الضفيحة المنسوخة .. الضابط يسلك بالضفيحة بجن ..

■ الضفيحة يد فيها إليه يا ابن أ..... ؟ السائق وقد بلغ به

العرب منهاه . والله العظيم ما أعرف حاجة .

- صاوت تقول فيه يا مجرم ؟ .. أنا اللي حطيتا لك الضفيحة ؟ .. ده أنا حوالينا اثنين شاهد .. الضفيحة دي فيها إليه ياسواق ؟ على صاوت تتكلم .. بلاش .. أنا ح أعرف انظفك بعيدين .. معاك عدة ؟ مش القوي لطويح أحد الواقفين ، بعد إنكلك يا باشا . يخرج صفكاً ويبدأ في فتح الضفيحة ، بيد أصابعه فيها ثم يلحس أصابعه .. يصيح ضفيحة هائلة يهتز لها ميدان لاظرفي ، سمن بلدي ..

الضابط بدوره يد أصبعاً بجنز داخل الضفيحة ، يتذوق ، فعلاً سمن بلدي .. بعدة عدوى الرغبة في التذوق ، تنتقل الضفيحة بين الحشد الكبير ، ثم تخفى .. لا أحد يعرف من كان صاحب النصيب .. ويبدأ تقويده في الواقعة في الموقع وأمام الشهود.

### ■ كنت ح تقويده في السمن البلدي ده ؟

- والله يا فتيم أنا مايش دعوة .. وهنا تبدأ المشاهد الساخنة التي بيحيا المتفرجون كثيراً ، السلطة تضرب الحرامي ، يتהל عليه صفعاً وكلاً ..

■ انكلم يا ابن أ..... موديه فين ؟ من أجل المشاهد هند الجماهير الطبية ، راية السلطة وهي تضرب الآخرين .. لذلك ارتفعت الصيحات، ادليه . ادليه .. يصود الضابط للصفحات والكلمات والتشاليت ، موديه فين يا ابن أ..... ؟ أطلق ...

■ موديه يا بتي سوييف .. حا تيموها يكام في بتي سوييف ؟ السائق لا يد .. يستأنف الضابط ضربه بين صيحات التشجيع ، وأخيراً ينطق السائق هم يا بيه الله حا تيموها بخمسة وعشرين جنيهاً .

- " خمسة وعشرين جنيه " يا كفرة يا أعداء الشعب ... الحكومة بتستورد السمعة دي ويتسلمها لكم .. " رمية جنيه " .. صشان الشعب يطبخ يا السمن البلدي .. والمفروض الضفيحة بخمسة جنيه .. جنيه مكسب في الضفيحة كفاية قوي .. ده انتم حرامية ومجرمين ..

### ■ والله يا باشا أنا مايش دعوة .. ده العلم هو ..

هو أنا ح سبب العلم بتامك أنا حاصداً الضفيحة على كلها دولتي قدامي على الوزارة .. يرتفع أحد الأصوات صالِحاً بجنز : يا باشا .. عقابا بيه لازم تشتري إحنا السمن بـ خمسة جنيه .. تتعالى هتافات الجماهير ، صبح .. صبح .. صبح .. ده عليه . لا .. عقابه إنه بيعس يارمة ونص .. ياأنا كل الصفائح دي حاتتباع قدامي دولتي .. بس باقول إليه .. أرجوكم .. كل واحد ياخذ ضفيحة .. ماحدش ياخذ أكثر من ضفيحة .. في لحظات اختفت محاولة السيارة من السمن البلدي ، واختفت السيارة واختفى الضابط والمخبر .. وكل من أسداه الحظ بشراء ضفيحة دخل بها على زوجته وكأنه يحمل كنزاً .. منذ سنوات طويلة لم يدخل السمن البلدي بيوتهم .. وانكشفت الحقيقة .. كانت الصفائح كلها ممتلئة بالأمه .. والشهد كله لم يكن أكثر من عملية نصب ..

السؤال : لو أنت كنت موجود أمع الناس في هذا الموقف وبتفكيرك النقدي متى سوف تكتشف أنها خدعة ؟ فكر وسجل الإجابة في العدد القادم إن شاء الله .

والآن فلنجهتد أن نقدر على هذه القدرات لتكتسب بها مهارة التفكير النقدي لبني في نفوسنا سلوكاً نستخدمه عندما يطلب منا الحكم على قضية أو مناقشة موضوع أو تقديم رأى بجانب الأهمية العميدة لهذا النوع من التفكير والسابق عرضها . عزيزي القارئ أرجو أن أكون قد وفقت من خلال السطور سائفة العرض في تقديم وجبة خفيفة شهية نحو دعوة لتعلم مهارات التفكير عن طريق ..

### ■ تحسين عملية تنظيم الأداء الذهني

■ والتعريف والإلام بكل من التفكير التحليلي والنقدي وإلى اللقاء في العدد القادم إن شاء الله نتجول معاً في جابج آخر من مهارات التفكير وهو التفكير الإبداعي أو الابتكاري .



# **وزارة الكهرباء والطاقة هيئة الطاقة الجديدة والمتجددة**

## **\* نبذة عن الهيئة**

تم إنشاء هيئة الطاقة الجديدة والمتجددة في عام ١٩٨٦ كإحدى الهيئات التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة وتلعب حقله الأركان الوطنية في نشر استخدام الطاقات المتجددة وعلى رأسها توليد الكهرباء .

## **\* الاستراتيجية**

وهب الله مصر ثروة واضحة في مصادر الطاقة المتجددة وعلى رأسها طاقة الرياح . وقد برز دور مصر خلال السنوات القليلة الماضية كدولة رائدة في مجال استغلال طاقة الرياح في توليد الكهرباء في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا . وفي ضوء ذلك وافق المجلس الأعلى للطاقة في اجتماعه بتاريخ ٢٦ فبراير ٢٠٠٨ على اعتماد الخطة الطموحة المقدمة من وزارة الكهرباء والطاقة والتي تستهدف زيادة نسبة الطاقة الكهربائية المولدة من الطاقات المتجددة إلى ٢٠٪ في عام ٢٠٢٠ ، منها ١٢٪ من طاقة الرياح وذلك من خلال تنفيذ محطات رياح بصل إجمالي قدراتها المركبة إلى حوالي ٧٢٠٠ م . وبحلول عام ٢٠٢٠ . ويضد تحقيق هذه الاستراتيجية بصفة رئيسية على مشاركة القطاع الخاص وسيبدأ ذلك كمرحلة أولى من خلال طرح مسابقة تنفي عروض من القطاع الخاص لإنشاء مزارع الرياح ، على أن يتم شراء الطاقة المنتجة لأقل سعر من خلال اتفاقات طويلة الأجل لتشجيع المستثمرين .

## **\* من أهم الإنجازات**

- إنشاء محطات توليد الكهرباء بإلزامية من طاقة الرياح بقدرة إجمالية ٣٥٠ م. وات وس التخطيط أن تصل بقدرة ٤٤٥ م. وات في عام ٢٠١٠ .
- مشروعات تحت الإعداد بقدرة إجمالية ٧٣٠ م. وات
- محطة توليد الكهرباء من الطاقة الشمسية الجبرية بالكلمات بقدرة ١٤٠ م. وات منها ٢٠ م. وات مكون شمسي . في مرحلة التنفيذ
- إصدار الأطلس الشمسي وأطلس الرياح
- عدد كبير من المشروعات الرائدة في مجالات الطاقة الشمسية الحرارية والكهروضوئية وكفاءة الطاقة في التطبيقات المنزلية والصناعية والتجارية
- بناء القدرات للكوادر المتخصصة في مصر والدول العربية والإفريقية من خلال مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية التي تغطي شتى مجالات الطاقة المتجددة
- إجراء العديد من دراسات الجدوى والمشروعات والدراسات الفنية والاقتصادية والبيئية بالتعاون مع الجهات المحلية والإقليمية
- المساهمة في إنشاء مركز النيز الإقليمي للطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة والذي يضم عشر دول عربية
- إنشاء مركز بحوث واختبارات الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة وقد حصلت بعض معامل الهيئة على شهادة المطابقة مع المواصفات القياسية الدولية ISO 9001 : 2000

## **للإتصال بالهيئة :**

المنوان : شارع د. إبراهيم أبو النجا - امتداد عباس العقاد - حي الزهور - مدينة نصر

ص.ب : مكب بريد مساكن ضباط الصف - الحي السادس - مدينة نصر

ت : ٢٢٧٢٥٨٩١ - ٢٢٧٢٥٨٩٢ - ٢٢٧٢٥٨٩٣ - ٢٢٧٢٥٨٩٤

ف : ٢٢٧١٧١٧٢ - ٢٢٧١٧١٧٣

E.mail : nrea@idsc.net.eg

WEB SITE : www.nrea.gov.eg

وسعد الهيئة التعاون مع الجهات المختصة .

# أساليب إعداد وكتابة المذكرات القانونية

الادارة اذا كانت ذات صفة مالية او الى النيابة العامة اذا كانت المخالفة جسيمة .

## ثانيا : ادارة الدعاوى والتظلمات :

1 - تتولى ادارة الدعاوى الدفاع عن المصالح القانونية والمالية للجهة في الدعاوى التي ترفع من العاملين او غير العاملين بالجهة واعداد مذكرات الدفاع واجراءات رفعها ومتابعتها ما يصدر فيها من احكام وايداء الرأي في تنقيسها والعرض على السلطة المختصة بشأن كيفية تنفيذ تلك الاحكام وايضا متابعة الدعوى القانونية وما يصدر في شأنها من احكام .

ب - كما تختص بتلقى التظلمات من القرارات الادارية واحالتها للجنة الفنية للجنة التظلمات لدراستها واعداد الرد وعرضها على اللجنة لاصدار توصياتها ورفعها للسلطة المختصة للاعتداد وابلغ ذوي الشأن بنتيجة التصرف فيها .

ج - كما ان هناك لجنة فض المنازعات وتختص بالدفاع عن مصالح الجهة امام لجان التوفيق في بعض المنازعات في الموضوعات التي تعرض عليها سواء من العاملين بالجهة او العاملين في الجهات الاخرى الذين يتقدمون للجان التوفيق المعقدة بالجهة .

## نموذج

لاعداد تقرير في تظلم او رد على دعوى قضائية

تقرير للرأي القانوني

بخصوص التظلم رقم

القدم من السيد /

أ - الوقائع :

يعرض ملخص سريع عن التظلم متضمنا ما يأتي :

- اسم المتظلم
- وظيفته
- القرار المتظلم منه
- ميعاد تقديم التظلم
- الجهة المقدم لها التظلم
- طلب المتظلم - الغاء قرار جزاء -
- تخطى علاوة تشجيعية - ضم مدة علمية او علمية

تعتبر المذكرات من اهم انواع الكتابة الادارية للاتصال داخل الجهة ويمكن وصف المذكرة بأنها رسالة موجهة لنقل بيانات وحقائق تتعلق بموضوع واحد من مستوى الأدنى الى مستوى أعلى وهو ما ينطبق على المذكرات القانونية .

شاهد بيان اسمه ثلاثيا سنه ووظيفته ودرجته ومحل اقامته .

ان يتناول التحقيق ما يتكشف من مخالفات في حدود اختصاص الادارة القانونية .

ان يتضمن التحقيق مواجهة المخالف بما هو منسوب اليه على نحو دقيق دون لبس او غموض

ان يثبت المحقق ذلك مع استجوابه تفصيلا باستماع الشهود سواء شهود الاتيان او النفي .

## الدراسة :

- فور انتهاء التحقيق يتم اعداد مذكرة تتضمن :

- بياناً وافياً بموضوع البلاغ أو الشكوى والتحقيق فيما تضمنته من مناقشة الوقائع والأدلة والقوانين المطروحة مع بيان مدى صحة كل واقعة .

- ثم يتم تحديد الوصف القانوني للواقعة أو الوقائع موضوع التحقيق مع تحديد مواد الأسناد بالنسبة الى كل مخالفة على حدة والظروف المثبتة

لواقعة أو الوقائع محل التحقيق على ان يراعى في تقدير الجزاء الظروف والملايسات التي وقعت فيها المخالفة والاثار والنتائج المترتبة عليها .

## الرأي :

- يتم عرض الموضوع على السلطة المختصة بالرأي فيما انتهت اليه دراسة الموضوع في ضوء ما تقدم من حيث تقدير المسؤولية عدا الحفظ أو الاحالة للنيابة

وبالتالي فان أسلوب اعداد المذكرة القانونية انما يختلف باختلاف الموضوع المد بشأنه وحيث ان الادارة العامة لشئون القانونية انما تعدد صور الموضوعات الصادرة منها من موضوعات خاصة بالتحقيقات او الدعاوى او التظلمات او العقود او الدراسات القانونية بما يعتمد معه أسلوب اعداد المذكرة وتختلف حسب الموضوع وذلك على النحو التالي :

## أولاً : ادارة التحقيقات :

- تتولى ادارة التحقيقات اجراء التحقيقات مع العاملين بالدرجة الاولى فما دونها في المخالفات الادارية والمالية التي ترد اليها من الادارات المختلفة بالجهة وعرض نتائج هذه التحقيقات على السلطة المختصة لاستصدار القرارات الادارية المنفذة بموافقة السلطة المختصة ومتابعة تنفيذها .

- كما تتولى الاتصال بالنيابة الادارية والنيابة العامة واعداد المذكرات القانونية الخاصة بها وعرضها ومتابعتها ما يصدر من قرارات بشأنها

- كما تتولى ادارة التحقيقات اتخاذ الإجراءات القانونية في حالات اصابات العمل التي تحدث للعاملين داخل وخارج حيز العمل والتي تحدث نتيجة الاجهاد في العمل مع مراكز الاصابات المختلفة بالهيئة العامة للتأمين الصحي ولجنة الاجهاد بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

## نموذج إعداد مذكرة خاصة بإدارة التحقيقات الموضوع :

بمجرد احالة مذكرة البلاغ عن واقعة خصم يقوم المحقق باعداد ملخص واف يضمنون البلاغ او الواقعة محل التحقيق بعد دراستها وفحصها ويثبت التحقيق في ارقام مسلسلة متضمنة ذكر التاريخ ومكان وساعة فتح واتام الحضر واسم المحقق وينيل كل ورقة بتوقيعه وسبق سؤال كل محال او



إعداد : أحمد أمين

مدير بحرين الجواز



# المسار الوظيفي للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وحمية التطوير



■ اعتداد : هاجر فضل الله  
مدير عام بالجهاز

إن السبب الحقيقي لعظم مشكلات الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي يرجع أساساً إلى سوء الإدارة وضعف كفاءة الموارد البشرية ولذا فإن تخطيط وتنمية المسار الوظيفي أصبح من الأمور الهامة التي تمكن الوحدات من تنمية معارف وقدرات ومهارات العاملين أثناء حياتهم الوظيفية وبالتالي إعداد قوى بشرية متميزة وملامعة للوظائف لديها القدرة والرغبة على العمل والإنجاز من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة .

والمسار الوظيفي يعني تتابع الوظائف التي يتولى الفرد مسئولياتها خلال حياته الوظيفية سواء كانت بشكل راسي من أسفل إلى أعلى لتتولى مسئوليات إشرافية وقيادية أو بشكل أفقي لاكتساب خبرات مهنية متعددة .

الإدارية لتطويرها بما يتناسب مع المتغيرات المحلية والعالمية ويحتوي تتضمن معايير كمية للأداء الوظيفي مع إيجاد هياكل ملموسة في الواجبات والمسئوليات لكل مستوى وظيفي مع مراعاة أن تتضمن شروط شغل الوظائف العناصر التي تعطي الأفضلية لشغل الوظائف كالترتيب اللازم لشغل الوظيفة وإجادة اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي .

■ استكمال التدرج الوظيفي لكافة الوظائف الواردة بكافة المجموعات النوعية للجهاز حتى أعلى مستوى .

■ تفعيل ما جاء بقرارات رئيس الجهاز رقم ٩ لسنة ١٩٩٤ بشأن نظام الحوافز ، كتاب دورى الجهاز رقم ٨ لسنة ١٩٩٤ بشأن قواعد وإجراءات وضع واعتماد بيانات تقارير كافية أداء العاملين المدنيين بالخدمة .

■ التأكيد على مفهوم القيمة المضافة وتغيير المسارات الأفضلية كإجراء ضروري وهام لزيادة الخبرات وتنمية المهارات وإعداد قوى بشرية متميزة وواعية تساهم في تحقيق أهداف الجهاز بكفاءة وفاعلية .

■ تحديث أدلة العمل لكافة الإدارات المركزية لتكون مرشداً ومادياً لكل باحث ومدير في ممارسة عمله ومصباحاً يبين طريق التعامل مع الجهاز في كيفية إنجاز الأعمال والخدمات الخاصة بهم .

■ ربط المسار الوظيفي راسياً وأفقياً بنظام للتدريب يتضمن سلسلة من البرامج التخصصية والإدارية والسلوكية والإشرافية والقيادية التي يجب أن يجتازها الموظف بنجاح منذ بداية التحاقه بالخدمة وطوال استمراره فيها حتى يستطيع التحرك داخل المسار الوظيفي .

وله بصدر قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٣٤ لسنة ٢٠٠٨ بإعادة تنظيم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتعديل اختصاصاته تكون قد وضعت اللجنة الأولى وقرارات البدء بتطوير المسار الوظيفي للعاملين بالجهاز حيث تم بموجب هذا القرار استكمال التدرج الوظيفي لبعض العاملين بمختلف المجموعات النوعية وتم تفصيل بعض التقسيمات الهامة بالجهاز وكذا تعديل بطاقات وصف الوظائف بما يتواءم وتطور العمل بالجهاز .

وإذا نظرنا نظرة موضوعية إلى أنظمة العمل المطبقة حالياً بالجهاز من حيث الهيكل التنظيمي والوظيفي ونظام التحفيز ومعدلات الأداء والمقررات الوظيفية وتقييم أداء العاملين ونظام الترقية والتدريب الداخلي والخارجي والمنح الخارجية والرعاية الصحية والاجتماعية نجد أن هناك نظاماً معتمداً محددة وواضحة تؤثر بشكل أو بآخر في نظام تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وأن كان الأمر يتطلب تدعيم وتطوير هذه النظم بما يتواءم ومستجدات العمل بالجهاز وكذا التطور الكبير للمهام الإدارية وظهور أساليب وممارسات إدارية جديدة وتطور تكنولوجيا المعلومات ونظم التدريب ٠٠٠ الخ .

ولعل من أهم نقاط التطوير المطلوبة :  
■ تطبيق المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية باستحداث تقسيم تنظيمي لإدارة الموارد البشرية بالجهاز يضم كلا من نشاطات التنظيم والإدارة وشؤون العاملين لتكامل عملها .

■ إعادة النظر في بطاقات وصف الوظائف في كافة المستويات

## ٢ - الرأي القانوني

١ - من حيث الشكل :

يتم النظر في التظلم من حيث المواعيد يراعى التأكد من التقدم بالتظلم خلال المواعيد المقررة بقانون مجلس الدولة ١٢ م وهي ٦٠ يوماً من تاريخ صدور القرار أو العلم به .

■ وهذه المواعيد خاصة بالقرارات الآتية

■ التعيين - العلاوة - الجزء - الفصل - الاحالة للمعاش - الاستبعاد - الترقية .

■ لو لم تراعى المواعيد عند التظلم في هذه القرارات تصدر التوصية بعدم قبول التظلم شكلاً

■ أما بالنسبة لباقى أنواع القرارات ومنها

التسويات فغير مقيد التظلم عليها بالمواعيد الواردة بقانون مجلس الدولة ٦٠ يوم

## ٣ - الموضوع :

■ بعد قبول التظلم شكلاً يتم دراسته من حيث الموضوع على النحو الآتي :

١ - استعراض وقائع التظلم والاسانيد التي اسس عليها التظلم تظلمه

٢ - استعراض القواعد القانونية والكتب البروتية والفتاوى المنظمة لموضوع التظلم

٣ - تطبيق هذه القواعد على وقائع التظلم مع مايسند إليه التظلم للوقوف على مدى احقية ما يدعيه التظلم من عنده ثم إعطاء التوجيه في ضوء هذه الدراسة بالرفض أو الاحقية .

٤ - الرأي :

■ يتم عرض الموضوع على السلطة المختصة بالראى فيما انتهت إليه دراسة الموضوع في ضوء ما تقدم ملحوظة :

■ وذلك الأسلوب ينطبق على الدعاوى القضائية في ترتيب المذكرة المصدرة بالدفاع سواء كانت دعاوى إدارة أو عادية .

■ ثالثاً : إدارة العقود :

■ وتتولى اعداد مشروع العقود وصياغة شروط التعاقد بين الجهة والتعاملين معها

■ وبالحال مشاكل وصعوبة التنفيذ وإيجاد الحلول المناسبة لها وإعداد المذكرات اللازمة للمناقصات الخاصة بها وكذلك الحفاظ على الحقوق المالية للجهة ومراقبة التطبيق السليم للعقد والاتفاقيات المبرمة بين الجهة والجهات الخارجية .

# حان الوقت لتعزيز الثقة بين المواطن والدولة وخاصة في الخدمات المقدمة

د. أحمد درويش:

## برنامج تنمية ثقافة المتسك بالحق أداة فعالة لرقابة الأداء

■ الأعداد لقانون الوظيفة العامة في مجال المساءلة والمحاسبة .

■ قرار وزير الدولة لتنمية الادارية ٨٦ لسنة ٢٠٠٧ بإنشاء لجنة للشفافية والنزاهة .

■ اعداد مبادرة مشتركة حول محاربة الفساد تجمع بين برنامج الامم المتحدة الانمائي ومكتب الامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات ووزارة التنمية الادارية وتكون هذه المبادرة ترجمة للرغبة الصادقة في تعزيز شراكة بناءة في محاربة الفساد في ج.م.ع.

- وهنالك بعض النقاط التي يجب دعمها في ج.م.ع لمكافحة ظاهرة الفساد منها :-

توجيه حقيقي لاعداد دراسات عن انتشار الفساد وتدابيره .

مراجعة التشريعات والضوابط لتعزيز ضوابط المساءلة .

خطوات تحسين مستوى المعيشة للفقرء والاهتمام بمحدودي الدخل

انخراط خطوات جادة لإنشاء المحاكم الاقتصادية المتخصصة لسرعة النظر في المنازعات الاقتصادية .

### نزاهة الموظف والوظيفة

وأكد الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الادارية ان الوزارة على مدى صامتين تحتفل باليوم العالمي لمكافحة الفساد وان اختيار مصر له دلالة ايجابية حيث كانت مصر سبقة في اقرار مبادئ الشفافية والنزاهة وانعكس ذلك على صانعي القرار وان نزاهة الموظف والوظيفة من القضايا الهامة حيث ان الموظف هو المرآة التي تعكس امانة الوظيفة بالدولة

وقد اوضح ان اطلاق كلمة الفساد بمدلولها العام يعني فساد الموظف العام، المخبر، فصيل الاموال وان تطوير الجهاز الاداري مبني على الادارة الرشيدة واعداد جهاز ادري كفء وفعال وكذلك وجود مؤسسات مجتمع مدنى يمارس حقوقها وتراقب لضمان الحقوق ولقد حان الوقت لتعزيز الثقة بين المواطن والدولة وخاصة في الخدمات المقدمة ويتم ذلك من خلال تفعيل دور مقدم الخدمة الذي يساعد المواطن على الحصول على الخدمة وقد بلغ عددهم ٧٠٠ مقدم خدمة للان

شارك عدد من العاملين بالجهاز في الاحتفالية التي نظمتها وزارة الدولة للتنمية الادارية بالتعاون مع برنامج الامم المتحدة الانمائي والمكتب الاقليمي للامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات لشرق الاوسط وشمال افريقيا باليوم العالمي لمكافحة الفساد وتناول الاحتفال هذا العام موضوع " نزاهة موظف الخدمة العامة " وان ذلك على ادلة الوثائق وتقديم خدمات جيدة للمواطنين " كما شارك والاحتفال العديد من الجهات الحكومية المعنية بالموضوع وبعض سفراء الدول بالإضافة الى بعض منظمات المجتمع المدني .

**تعزيز الفساد**  
وأكد الممثل المقيم لبرنامج الامم المتحدة الانمائي ان الشفافية الامم المتحدة في ديسمبر ٢٠٠٦ لمكافحة الفساد تمثل تحسنا واضحا لاجماع الرأى العالمى على تجريم الفساد وتحسين التعاون الدولى في مكافحة الفساد واضار الى ان الفساد يزهق في الدول التي يستشري فيها الفقر والجمع المدني الضعيف وان الفساد يفرض تحديا على السلامة والعدالة وحماية الأطفال والمؤسسات العامة ويعوق النمو الاقتصادي ويؤدى الى عدم فعالية في عمليات السوق الاقتصادي .

**تحقيق في الشكاوى**  
كما اشار الى ان البرنامج الانمائي للامم المتحدة في مصر يعمل مع الحكومة ومع وزارة الدولة للتنمية الادارية لتعزيز الحكومة الكثرورية لتفعيل ادارة المعلومات في مجال مكافحة الفساد اعداد بيئة مواتية للاستثمار وان لجنة مكافحة الفساد والتي تم تشكيلها عام ٢٠٠٧ بمصر اخذت خطوة نحو مكافحة الفساد وتعزيز الكفاءة والفاعلية وضعت نظاما للتحقيق في الشكاوى وقد دعم البرنامج الانمائي للامم المتحدة كل الجهود الوطنية لتعزيز الشفافية والنزاهة .

كما اشار الممثل الاقليمي لكتب الامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات الى ان المجتمع الدولى اثبت وعيا متزايدا في السنوات الاخيرة بامية التصدي لجرائم الفساد حيث انها تسم بالكتبان وان الفساد المهر نتيجة انتشار الفساد حوالى تريليون دولار كان يمكن توجيهه في مشروعات اقتصادية وان مصر احدي الدول السبقة للتوقيع على اتفاقية محاربة الفساد .

**تعزيز الشفافية**  
واضاف ان الفترة الماضية شهدت جهودا لتعزيز الشفافية من خلال حزمة من البرامج منها على سبيل المثال:-

■ اتاحة المناقصات على الانترنت تعزيزاً لشفافية الاجراءات .

وكذلك تفعيل دور الشفافية وتقديم الخدمة للمواطن عن طريق المكتب .

### تفعيل المساءلة

وقد اشار د. درويش الى بعض النقاط الاساسية لمواجهة الفساد من منظور التنمية الادارية وهي :-

الاستفادة من توافر الرغبة السياسية الحالية والعمل على نقل قوة الدفع الموجودة لدى القيادة السياسية الى رؤساء قيادات الوحدات الادارية بالدولة العمل على اصدار القوانين والتشريعات التي تضمن المزيد من الشفافية وتفعيل المساءلة والمحاسبة وإهمها قانون تنظيم الافصاح وتداول المعلومات وقانون الوظيفة العامة ،خلق نظام فعال لخدمة المواطنين يعمل على تلقي شكاواهم مع توفير آلية متابعتها مع الجهات ، تبني برنامج لتنمية ثقافة المتسك بالحق لدى المواطن وان له افضاله لرعاية اداء الخدمة ، الاسراع بتنفيذ برنامج تطوير الجهاز الاداري ورفع كفاءة الخدمة المحلية من خلال :-

احداث نظم ادارة الموارد البشرية بدلا من شؤون العاملين .

تفعيل نظم التوظيف لتحقيق الرضا النفسى للعاملين .

احداث القوائم الاخلاقية والهيئية كجزء هام من تدريب الموظفين للارشاد والتوعية .

تعديل هيكل الاجور لتحقيق الرضا المالى للعاملين

تطبيق مبادئ الثواب والحساب في الوظيفة العامة ودعم تفعيل آلية مكافحة الشفوعات غير المبررة لهيئة الرقابة الادارية .

وفي ختام الاحتمالية تم عقد مؤتمر صحفي

اثيرت فيه بعض الموضوعات دارت حول - دور مكتب الامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات بالجرائم المعلوماتية وخاصة انها ذات في الصلة بالاختصاص ،التقرير السنوي للجنة الادارية وما تصمنه من ٦٩٠٠ جريمة مخالفة مالية ، ١٧٠٠ قضية رشوة وامال ، ٢٠٠٠ قضية فساد موظفين كيان . وان هناك جريمة فساد ٧ دقائق كل اختصار ذلك يعتبر له دلالة مبشرة بالخير لحاربة الفساد العلاقة بين الحديث عن كثرة الجهود لمحاربة الفساد وتراجع دور مصر في الترتيب الدولي لمحاربة الفساد ولذا لم تطرح قانون الوظيفة العامة للراى ( تصاعد في الشفافية ويتنى في الترتيب ) اتهام موجه للجنة الشفافية والنزاهة بأنها شكلية ومورها وضع توصيات ولايؤخذ بها وليس لها دور رقابى او تنفيذى وعن اسباب زيادة عدد اعضاء اللجنة الى ١٥ عضوا .

■ اعداد : هادي هادي ، كبير باحثين بالجهاز

# ميناء دمياط



## مميزات الميناء

١. ممر ملاحى مستقيم وحوض دوران متسع مما يسهل عملية الفخول والدوران والتراكى والمغادرة دون تعقيدات ليلا ونهارا .
٢. اعماق ارسفة كبيرة تسمح باستقبال السفن حمولة حتى ٨٠ ألف طن مما يقلل من التوالت الذى يحصل على نقل البضائع من وإلى الميناء .
٣. معدات وامكانيات حديثة منظورة وخاصة لمحطة الحاويات والصوامع مما يقلل وقت الشحن والتفريغ من وإلى السفن وبالتالي مدة بقائها بالميناء وكان نتيجة تحقيق الميناء تكسب وقت ولم يدفع اى غرامة تاخير منذ انشائه .
٤. يقوم الميناء بتقديم كافة الخدمات البحرية اللازمة لحركة السفن.
٥. يتوفر بالميناء مساحات ومقازن وسقائف تسمح بتخزين وتداول البضائع الصادرة والواردة وكذا اراضى فضاء شاسعة لاقامة مختلف المشروعات الاستثمارية كما يتوفر به منطقة ادارية لتسهيل عمل جميع المستثمرين والشركات مجهزة باحدث الامكانيات وبتكلفة زهيدة ( مركز خدمات لوجيستية ، مجمع خدمة المستثمرين )
٦. وسائل نقل متعدد الوسائط ( Multi Modal Transport )  
( بحري - بري - سكة حديد - نهري )
٧. يعتبر الميناء من الموانىء النظيفة لتوفر كافة وسائل حماية البيئة البحرية والارصية والجوية.
٨. يتوفر بالميناء كافة وسائل الامان والتأمين وتم حصول الميناء على شهادات الالتزام الدولية ( ISPS )
٩. تم ميكنة جميع اجراءات حركة السفن والبضائع من خلال نظام الادارة الالكترونية.

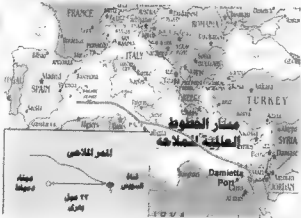
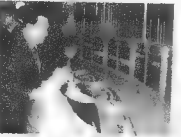
## الميناء بالأرقام

- ١ - المساحة الكلية ١١.٨ كم<sup>٢</sup> ، والمساحة الارصية ٧.٩٠ كم<sup>٢</sup> .
- ١ - عدد الارصفة ١٦ رصيف ٣ رصيف للغاز .
- ٢ - إجمالي اطوال الارصفة ٣٩٥٠ م + ٨٠٠ م للغاز .
- ٣ - أقصى عمق للرصيف ١٤.٥ م .
- ٤ - متوسط عدد السفن المترددة على الميناء ٣٠٩٧ سفينة .

فلكس ٢٩٠٩٣٠

ت: ٢٩٠٩٤٠ - ٢٩٠٩٤١

WWW.DAM-PORT.COM



# جودة تصميم بطاقة وصف الوظيفة



■ إعلال / د. محمد فكرى حشنى  
مدير عام بالجهاز المركزى

كثيرا ما تواجه المختصين بشئون التوظيف بالوحدات الحكومية بعض الصعوبات عند تصميم بطاقة وصف وظيفة تم استخدامها بجدول ترتيب وظائف الوحدة . لهذا السبب تتناول هذه الدراسة الموجزة الأسس التى تقوم عليها كيفية تصميم هذه البطاقة على أعلى مستوى من الجودة من خلال عرض النقاط التالية :

- نظم ترتيب الوظائف العامة فى العالم .
- البيانات والمعلومات الأساسية لتصميم البطاقة .
- خطوات تصميم البطاقة .
- قياس مستوى جودة بطاقة الوصف .

- إذا كان العامل ليس بالكفاءة المطلوبة للعمل .
- إذا اقتضى السبب من وجود الوظيفة أصلا .
- يوجد سند تشريعى يحدد فيه حقوق وواجبات العامل .
- أى سبب آخر تراه جهة العمل لإنهاء خدمة العامل .
- تستلزم الوظيفة العامة حدا أدنى من ثقافة التخصصية لا الثقافية العامة ومن ثم توجد أهمية كبيرة لنوع التخصص فى المؤهل الدراسى الحاصل عليه المرشح لشغل الوظيفة .
- واجبات ومسؤوليات الوظيفة التى لتحديد المؤهل الدراسى المطلوب توافره فى المرشح لشغل الوظيفة العامة .
- لا يطبق بهذا النظام الترقيعية وفقا لنظام الأقدمية وإنما يستند شغل الوظيفة الأعلى طبقا لشروط عملها المحددة سلفا .
- الإهتمام بالوظيفة قبل الموظف حيث يتحدد أجر العامل تطبيقا لمبدأ الأجر على قدر العمل والذى يتحدد وفقا لقاعدة " تنمية الوظيفة " بالأجر النقدي .
- الوظيفة العمومية محددة الواجبات والمسؤوليات ومن ثم توجد بطاقات وصف للوظائف العامة وفقا لهذا النظام .

وبمناظرة هذين النظامين بنظام الوظائف العامة بالقطاع الحكومى المصرى : يتبين أن مصر قد طبقت فى بداية الأمر نظام الترقيع الشخصى منذ عام ١٩٥١ وحتى ١٩٧٨/٦/٢٠ ثم طبقت بعد ذلك بعض خصائص نظام الترقيع الموضوعى منذ ١٩٧٨/٧/١ مع صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث يجمع نظام الوظائف العامة فى مصر بعض خصائص النظام الشخصى مثل الدائمة الوظيفة للموظف حتى ترك الخدمة للمعاش أو أى سبب آخر قانونى . مع تطبيق الترقيع وفقا للأقدمية . كما يجمع بعض خصائص نظام الترقيع الموضوعى حيث تصنف الوظائف فى مجموعات وظيفية ونوعية والقرار بطاقة وصف لكل وظيفة محدده بها مسمى الوظيفة . الدرجة المالية . المجموعة النوعية . الوصف العام . الواجبات والمسؤوليات . شروط الشغل وكذلك تضمن القانون لسنة ١٩٧٨ إيجاد التوازن المحسوب بين الموظف والوظيفة حيث يعطى إهتماما بكليةما . مع الأخذ بالثقافة العامة ببعض الوظائف وكذلك الإقتصاد بالثقافة التخصصية بالوظائف الأخرى مع تطبيق أسلوب المقررات الوظيفية أى تحديد عدد ونوعية العمالة المطلوبة بكل وظيفة طبقا لاحتياجات التشغيل الفعلية . كما يراعى هذا القانون وتعديلاته ولأحدثه التنفيذية الأخذ بتطبيق شغل الوظائف الثامنة بعمالة مؤقتة أو الاستعانة بالعمالة المؤقتة للوظائف ذات الطبيعة الموسمية أو المؤقتة وذلك حسب احتياجات التشغيل بالجهة .

**ثانيا : البيانات والمعلومات الأساسية لتصميم البطاقة :**  
الخطوة الأولى لتصميم البطاقة تتطلب مجموعة من البيانات والمعلومات تأتى من خلال توجيه الأسئلة الأربعة التالية وتكوين

أولا ، نظم ترتيب الوظائف العامة فى العالم ، تقتضى هذه الدراسة ضرورة التوضيح إلى أنه يوجد نظامان أساسيان لترتيب الوظائف العامة طبقا لما هو مطبق عالميا :

**النظام الأول :** ويصرف بنظام الترقيع الشخصى "Personnel System" وهو مطبق ببعض الدول المتقدمة مثل فرنسا ومن خصائصه الآتى :

- ١ - تصنيف الوظائف العامة فى كوادرنطية وفقا لنوع المؤهل الدراسى الحاصل عليه العامل " كادر إدارى للحاصلين على مؤهلات عليا . كادر كتابى / فنى للحاصلين على مؤهلات كمتوسطة . كادر معاون لى لدية إلم بالقرائة والكتابة ... " .
- ب - يستند هذا النظام على مبدأ " الدائمة الوظيفة للعامل حتى الإحالة للمعاش أو ترك العمل أى سبب آخر قانونى مما يترك ذلك أثرا إيجابيا على نفسية العامل وهو ما يتعكس بالإيجاب على العمل
- ج - تستلزم الوظيفة العامة حدا أدنى من الثقافة العامة لا التخصصية ومن ثم لا أهمية كبيرة لنوع التخصص فى المؤهل الدراسى الحاصل عليه المرشح لشغل الوظيفة .
- المؤهل الدراسى هو الذى يحدد نوع الوظيفة للعامل وليس حسب متطلبات الوظيفة .

- د - يطبق بهذا النظام الترقيعية وفقا للأقدمية فى العمل .
- هـ - الإهتمام بالموظف قبل الوظيفة حيث يتحدد المرتب وفقا للمبعد الاجتماعى وذلك بالقرن الذى يحقق له معيشة ومكانة اجتماعية أفضل .
- و - الوظيفة غير محددة الواجبات والمسؤوليات " ومن ثم يمكن للعامل المرقى لوظيفة أعلى القيام بنفس المهام والأعمال المكلف بها قبل الترقيع . من ثم لا توجد بطاقات وصف للوظائف العامة وفقا لهذا النظام .

## • النظام الثانى ، ويصرف بنظام الترقيع الموضوعى

### Merit System

وهو مطبق ببعض الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية ومن خصائصه الآتى :

- ١ . تصنيف الوظائف العامة ذات الطبيعة المتماثلة فى مجموعات نوعية " مجموعة وظائف الهندسة . مجموعة وظائف القانون . مجموعة الوظائف المكتبية ..... وترتيب وظائف المجموعة الواحدة حسب درجة الصعوبة فى الواجبات والمسؤوليات .
- ٢ . يستند هذا النظام إلى مبدأ " نوليت الوظيفة للعامل " وهو عكس نظام الترقيع الشخصى المشار إليه ويحدد هذه التوفيق عمدا من الضوابط .
- إذا كان العامل زائدا على حاجة العمل وفقا للمقررات الوظيفية لكل وظيفة .

إيجاباتها وهى :

١. ماذا تعمل ؟ يفرض معرفة نوعية الوظيفة ومن ثم تحديد مسماها .
٢. لماذا تعمل ؟ لمعرفة الغرض ( الهدف ) من الوظيفة بدقة ومن ثم تحديد دافعيتها من عدمه ( أى هل هى وظيفة دالمة أم مؤقتة ) .
٣. كيف تعمل ؟ لمعرفة الأساليب والطرق والإمكانات المطلوبة ومتطلبات شغلها وواجباتها ومسئولياتها والوصف العام لها وشروط شغلها .
٤. ماهى مخاطر العمل ؟ لمعرفة ما إذا كان شاغل الوظيفة يتعرض لخطر عند القيام بأعباء الوظيفة ومن ثم مراعاة ذلك فى تحديد قيمة المزايا النقدية / المينية له من عدمه .

**ثالثاً : خطوات تصميم البطاقة :**

١. يتم إعداد تصميم البطاقة من خلال تحديد الآتى :
٢. مسمى الوظيفة : يكون مختصراً ومعبراً عن الوظيفة بوضوح و"دقة" طبيب بشرى / مهندس إنشاءات / محام / إحصائى شئون عاملين / كاتب ألة كاتبة ....

**الدرجة المالية :** الأجر قد تحدد سلفاً طبقاً لجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعدلاته يوظفان القطاع الحكومى المصرى وذلك على سبيل ( المثال ) كمائلى ..

الدرجة	ومتوسط ربح الدرجة
ممتازة	٣٧٠٥
عالية	٢١٠٠
مدير عام	١٩٠٠
أولى	١٦٠٠
ثانية	١٤٠٠
ثالثة	١١٠٠
رابعة	٨٠٠
خامسة	٧٠٠
سادسة	٦٠٠

٣. الوصف العام : تحديد النشاط الذى تقع فيه هذه الوظيفة . قطاع / إدارة مركزية / إدارة عامة / إدارة / قسم .....
٤. الواجبات والمسئوليات : من خلال الإجابة على السؤال الثالث " كيف تعمل ؟ " تكتب واجبات ومسئوليات الوظيفة وفقاً للمضوابط التالية :

- أن يبدأ كل واجب بفعل " مضارع " نظراً للدلالية الوظيفية .
- أن تكتب الواجبات والمسئوليات بتسلسل وفقاً لخطوات وطرق العمل المطبقة بجهة العمل وتوقيتاتها الزمنية .
- الوظائف التكرارية لا تتضمن كلمات مثل " الإشراف ، متابعة ، تقييم " حيث إن ذلك يقتضى به الوظائف القيادية والإشرافية فقط .
- شروط شغل الوظيفة : من خلال الواجبات والمسئوليات ( فقط ) تتحدد شروط شغل الوظيفة كما على :
- يكتب / المؤهل الدراسى إذا كانت الوظيفة تتطلب مؤهلاً دراسياً مناسب . متخصص بذاته ( من عدمه )
- المهة البدنية اللازم انقضاؤها بالوظيفة الأدنى ( للوظائف بغير أدنى وظائف التقييم ) .

#### نوع التدريب اللازم لشغل الوظيفة .

- أية شروط أخرى موضوعية وغير مخالفة للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وال دستور المصرى وحسب احتياجات العمل الفعلية للوظيفة .
- أما إذا كانت الوظيفة من وظائف مجموعة الإدارة العليا ( الدرجات ، الممتازة ، العالية ، مدير عام ) فإن تحديد شروط الشغل يجب أن تكتب وفقاً للمضوابط الواردة بالقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولألائحه التنفيذية بشأن الوظائف القيادية للعاملين المدنيين بالبولية .
- وفى كل الأحوال يجب أن تعتمد البطاقة من السلطة المختصة ومحتومة بخاتم شعار الجمهورية قبل عرضها على الجهاز المركزى للتخطيط والإدارة لإقرارها وتوثيقها .
- مع مراعاة عدم إضافة مثل هذه الشروط التالية ..

- أن يكون مالكا لسيارة خاصة .

- أن يكون محل إقامته هو نفس مكان العمل .
- مؤهل دراسى غير معتمد أو غير معادل بالمؤهلات الدراسية المعترف بها من قبل الجهات المختصة بالتعليم بالبولية .
- الإشارة إلى تحديد نوع الجنس ( ذكر / أنثى ) أو أساس عقائلى / أو طائفى / أو من منطقة معينة بالبولية .
- حيث تتعارض مثل هذه الشروط مع الصواب الواردة بالنسبوس المصرى فيما يخص إتاحة الفرص لشغل الوظائف العامة بالبولية لجميع المواطنين بالبولية القادرين والراغبين فى العمل .

**وفيما على نموذج لشكل بطاقة الوصف :**

اسم جهة العمل :

مطابقة وصف وظيفة : .....  
 مسمى الوظيفة : .....  
 الدرجة المالية : .....  
 المجموعة النوعية : .....  
 الوصف العام : .....

الواجبات والمسئوليات :

- 
- 
- 
- 
- 
- 

شروط شغل الوظيفة :

- 
- 
- 
- 

ختم شعار  
الجمهورية

يعتمد  
السلطة المختصة  
الإسم :  
الوظيفة :  
التوقيع :

**رابعا : قياس مستوى جودة بطاقة الوصف**

من خلال ما سبق عرضه يمكن الخروج بعدد " ٧ " مؤشرات لقياس مستوى جودة بطاقة وصف ويعرض فى ذلك مثال تطبيقى لوظيفة " كاتب شئون عاملين ثالث . بالدرجة الثالثة بالجموعة المكتبية " .

م	المؤشرات	العللى	العللى
١	يقع هذا الوصف فى مكان العمل	✓	✓
٢	يؤدى هذا الوصف إلى تحديد مكان العمل الذى يقع فيه الوظيفة	✓	✓
٣	يحدد هذا الوصف نطاق العمل الذى يقع فيه الوظيفة	✓	✓
٤	يحدد هذا الوصف نطاق العمل الذى يقع فيه الوظيفة	✓	✓
٥	يحدد هذا الوصف نطاق العمل الذى يقع فيه الوظيفة	✓	✓
٦	يحدد هذا الوصف نطاق العمل الذى يقع فيه الوظيفة	✓	✓
٧	يحدد هذا الوصف نطاق العمل الذى يقع فيه الوظيفة	✓	✓
	الإجمالي	٢	٤

مستوى جودة بطاقة الوصف = عدد المؤشرات الإيجابية ÷ ١٠٠ × ١٠٠ % = ١٠٠ × ١٠٠ % = ١٠٠ %

إجمالي المؤشرات ٧

التصحيح : رفع مستوى الجودة = ٥٧,١ %

يتضح من هذا المثال أنه على الرغم من أن النسبة الأكبر ( ٥٧,١ % ) للمؤشرات الإيجابية ( إلا أن النسبة التى تليها ( ٤٢,٩ % ) وإن كانت أقل منها إلا أن مستوى جودة مثل هذه البطاقة لم يصل للمستوى الممتاز ( ١٠٠ % ) حيث يتعين تحديد النشاط ( التقسيم التنظيمى الذى تقع فيه هذه الوظيفة وإفاء ما تضمنه البند الخامس وكذلك تحديد المؤهل الدراسى وعلى أن يكون معتمداً أو معادلاً من الجهات المختصة بالتعليم .

المصادر :

- د/ محمد فكرى . رسالة دكتوراه : سياسات الاختيار والتعليم بالجهاز الإدارى الحكومى المصرى . كلية الاقتصاد عام ١٩٩٦ .

# ١٠٠ فكرة جديدة على الف... اد الإداري والأخلاقي ١٠٠

■ بقلم المستشار / عبدالمصطفى إسماعيل

مستشار تنظيم وإدارة بالأجهزة (سابقاً)

تحصيلها من التجار " المسجلين " في مكاتب السجل التجاري ومن الباعة الجائلين ومن أصحاب المصانع والشركات الكبرى المساهمة والاستثمارية أو ذات المسؤولية المحددة .. وترى تعميم الفائدة منه بتعميم نظام الطوابع الضريبية في مجال التأمين الصحي وبالنسبة لباعة الجائلين وصغار التجار أما كبار التجار وأصحاب الشركات والمصانع الكبرى فإنه من الممكن ضبط التعامل معهم ضريبياً بما يقضى على ظاهرة التهرب الضريبي بينهم .

وتتحدث عن الطوابع الضريبية للمصارف وضبط التعامل مع كبار الممولين على النحو التالي فنقول ..

**أولاً ،** تطبيق نظام الطوابع البريدية في مجال التأمين الصحي وعلى صغار الممولين . يختار المواطن - وأعني هنا كل مواطن غنى أو فقير - فئة الاشتراك الذي يستطيع أن يسدده لكي يخضع لنظام التأمين الصحي بحد أدنى خمسون جنيهًا سنوياً وحد أقصى خمسمائة جنيه سنوياً للفرد الواحد بحيث يتمتع بنظام علاجي موحد يسوى فيه الغنى والفقير - وبحيث يقدم إليه العلاج ويتلقى جميع الفحوصات والأشعات ، والتحاليل اللازمة مجاناً مهما ارتفعت تكلفة دون أن يقال له هذا الدواء أو هذا الفحص غال !! أما مستوى السرير والفندقة وخدمة التمريض فانه هو الذي يختلف طبقاً لقيمة الاشتراك الذي يسدده المريض .

أما عن سداد الاشتراك السنوي فهو طابع ضريبي في حجم طابع البريد ويتم شراؤه من مكاتب البريد ( مختوما بخاتم التأمين الصحي) وحاملاً لرقم مسلسل في دفتر مالى يعامل معاملة الأوراق المالية وهذا الطابع يلصقه المؤمن عليه ( وهو هنا كل مواطن ) في بطاقة التأمين الصحي التي يحملها في خانة من صفحة أو عدة صفحات مقسمة الى خانات سنوية أو شهرية حسب قدرة المؤمن عليه وفئة اشتراكه .. وهنا يكون على المؤمن عليه ان يلصق الطابع في بداية كل شهر او كل سنة مؤمن عليه خلالها بحيث اذا مرض بعد لصق الطابع لا يطلب منه اى مسئول لصق الطابع او لا يهدده برفض العلاج .....

وينفس الأسلوب يحمل البائع المتجول المرخص له بممارسة نشاط معين في مكان معين دفترًا فيه عدة صفحات مقسمة ايضا الى خانات يومية بحجم طابع البريد الذي يلصقه في نهاية كل يوم عمل بفئة جنيه واحد او جنيهين او ثلاثة حسب النشاط الذي يمارسه وفي الحدود التي يفرضها هو على نفسه منذ البداية .

ومثل الباعة الجائلين تتم معاملة صغار التجار والحرفيين حيث يقوم كل منهم بلصق طابع بريدي ضريبي يومي او شهري حسب رغبته منذ البداية ولا حاجة هنا الى محاسبته سنوياً حتى لا يستكثر من يجب عليه ان يقدمه للدولة فيتحول الى متهرب او مجرم او منظر فاسد في المجتمع .

إننا نهدف في هذا الموضوع إلى التوصل إلى أنسب الحلول العلمية والموضوعية لا يسهل المشاكل وأصبحت اذا كنا نصدد مواجهة حقيقية لمشكلة يعاني منها الفرد والمجتمع ..! وعلى مستوى كل فرد فإننا لا نستطيع أن نقترح لكل فرد على حدة حلاً مناسباً لما يعاني منه هو من مشاكل .. ولكننا هنا نتحدث على مستوى المشاكل التي يعاني منها المجتمع وإذا ما كان ما ستقدمه هنا محل قبول واهتمام من يعنيههم أمر حل هذه المشاكل بأقل مجهود وبأقل تكلفة وبأحسن مستوى ممكن من جودة الأداء لما هي في ذلك من إجراءات علمية بسيطة .

**أولاً ،** فيما يتعلق بمشكلة التأمين الصحي الشامل لجميع المواطنين فإن هذا التأمين الشامل في مجال الصحة والعلاج هدف كبير لا يختلف عليه اثنان ولكنه هدف لا يتحقق بعد رغم كثرة البحوث والدراسات والمناقشات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والبرلمانية حوله على جميع المستويات .. بل ان كثرة الجدل على هذا النحو مازلتنا نعانى معه كثيرا لتعدد أنظمة العلاج المجاني والاقتصادي والتميز والسياسي الخاص او التابع " للحكومة " بين مستشفيات ومراكز طبية عالمية ومركزية وعامة وقلمية ومحلية ومتخصصة وتعليمية وجامعية و " تأمينية " مع ان المفترض في كل هذه الأنظمة ان يتم توحيدها في نظام تأمين صحي شامل يخضع له جميع المواطنين ويتمتع الجميع بزمائيا العلاج فيه " مجاناً " مقابل اشتراك مادي معين يتم سداه بانتظام سواء مرض المشترك او انعم الله عليه بدوام الصحة والعافية لأن الاشتراك الذي يقوم الجميع بسداه عن القناعة كامل ويضوابط علمية واقتصادية معينة يدخل في إطار التكافل الاجتماعي لصالح المرضى فقط حتى وان لم يطرُق المرض باب الأوصياء طوال حياتهم ..

ولكننا نعلم في هذا الشأن ان هناك من الأمراض - عافانا الله جميعا منها - ما يتكلف علاجه ملايين الجنيهات ومنها ما يتكلف جنيهاً او "قروشاً" معدودة " ولهذا السبب وجدنا ما نحن فيه من فساد أخلاقي وتخبط إقتصادي في نظم العلاج ووجدنا الشخص " المؤمن عليه يسدد اشتراكات شهرية بنسبة معينة من مرتبه او أجره الشهري لصالح التأمين الإجتماعي وإذا مرض فإنه يلقي معاملة سيئة في التمريض ومستوى السرير ..! ويتناول علاجاً رخيصاً ولا يقدم إليه " العلاج " الفالاني ..! لا بما يسمى بشانه في حدود معينة .. وإن كان المريض " ثرياً " فإنه يعالج " على نفقته " كلياً او جزئياً سواء في إطار نظام التأمين الصحي نفسه او في إطار اى علاج آخر عالى او محلى حكومى او خاص بأسعار استثمارية " فلكية " ..

**ثانياً ،** المشكلة الثانية فيما نحن فيه تتمثل في مشكلة تحصيل الضرائب على " الدخل " حيث يتم خصمها من مرتبات من يخضعون لها من هؤلاء العاملين شهرياً وبشكل منتظم بلا مشاكل ..! اما ضرائب الدخل الأخرى فهناك صعوبات كبرى في

## الجهاز يشارك في فعاليات احتفالية يوم الصداقة المصرية الكورية

كثبت: سوسن مرسى

شارك عدد من العاملين الذين حضروا الدورات التدريبية التي عقدت بكوريا في إطار برامج التعاون الفني لوكالة التعاون الدولي الكورية Koica في الاحتفال بيوم الصداقة المصرية الكورية الذي تعقده الوكالة سنوياً لإلقاء الضوء على إنجازات وآليات التعاون بجمهورية مصر العربية ، وتحدث السفير " تشنغ وال وو " سفير كوريا بالقاهرة عن كوكيا وتاريخ إنشائها ودورها في المساعدة على النمو الاقتصادي والاجتماعي للدول الشريكة من خلال مسيرة التقدم التي حققتها دولة كوريا بعد حصولها على الاستقلال وكذا بعد الحرب الكورية عام ١٩٥٣ .

وأشار إلى اهم المشروعات الرئيسية في مصر خلال الفترة من ١٩٩١ . ٢٠٠٨ .

تنمية الموارد البشرية للعاملين في بعض المؤسسات الحكومية والشركات من خلال دورات تدريبية تعقد بكوريا وكذا من خلال تبادل الخبرة والمعرفة عن طريق استخدام الخبراء الكوريين والمتطوعين للمساعدة في بعض الحالات تكنولوجيا المعلومات، صيانة السيارات . تطوير وميكنة وإنشاء نظام التبريد لمعالجة توزيع الكهرباء . التمريض ، تعليم اللغة الكورية بجامعات عين شمس وجامعة حلوان ، المعهد العالي للملاحة والضادق / الأقصر وذلك من خلال برنامج Kov

ثم تحدث الدكتور woo young chun الممثل المقيم بمكتب الوكالة بجمهورية مصر العربية

وأكد ان الوكالة اسهمت في تأسيس قسم اللغة الكورية عام ٢٠٠٥ كنواة لنشر اللغة والثقافة الكورية في مصر وعدد المتطوعين الكوريين المشاركين بالبرنامج وصل إلى ٢٨ متطوعاً من عدد ١٨٦ في المجالات الأخرى من (٢٠٠٧ . ٩١) وأن عدد الخبراء الكوريين الذين تم إرسالهم لمصر في الفترة من ١٩٩١ . ٢٠٠٧ بلغ ٢٣ خبيراً وتم استقبال حوالي ٥٠٠ مسئول ومتدرب لكوريا لتبادل الخبرة والمعرفة في برامج مختلفة وأن هناك اتفاقيات موقعة بين حكومة جمهورية مصر العربية وحكومة كوريا منذ ١٩٩٦ وأنه بموجب هذه الاتفاقية بدأت الوكالة الكورية نشاطها للتعاون الفني في مصر منذ عام ٩٨ برامج التدريب في مجالات التمريض ، وتعليم الحاسب الآلي والإلكترونيات ، وتعليم اللغة الكورية .

٣. ثم تحدثت السيدة سوسن مرسى عن العلاقات الخارجية بالجهاز وأحد أعضاء جمعية الصداقة الكورية عن الطفرة الهائلة التي حققتها كوريا في مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والصناعية والتي ظهرت جلياً على معدلات النمو بها وكذا نصيب الفرد من الدخل القومي ٠٠٠ الأمر الذي جعلها في مصاف الدول الصناعية المتقدمة . موجبة الشكر لكل العاملين بكل من وكالة التعاون الدولي الكورية koica وسفارة كوريا بالقاهرة على مساهمتهم البناءة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمصر . أمليين فتح مزيد من جسور التعاون .

## كيف يتم التعامل مع كبار الممولين ؟

المقصود هنا بكبار الممولين هو البنوك والشركات والمصانع الكبرى والمتوسطة ٠٠٠ ولعل الأساس في التمويل هنا هو البنوك سواء في تمويلها للأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين وسواء كان الأشخاص الاعتباريون شركاء أو مصانع عامة أو خاصة الاستثمارية منها والاحتكارية ١١٠٠ .

### وتحدثت أولاً عن البنوك ، -

أ - البنوك إما مقرضة وإما مستثمرة ، -

واللاحظ في هذا الزمان على مستوى العالم بصفة عامة والعالم النامي بصفة خاصة ومصر بصفة اخص ان البنوك كلها تقريباً بنوك مقرضة وليست مستثمرة حتى وان كانت كلمة استثمار جزءاً من الاسم الرسمي للبنك سواء كان هذا البنك مملوكاً للدولة أو تابعاً للقطاع الخاص واكد لا استثنى هنا الا بنك مصر في بداياته الاولى حينما انشاء الاقتصادي المصري العبقري طلعت حرب حيث جعل النشاط الرئيسي لهذا البنك هو انشاء شركات ومصانع منتجة للسلع والخدمات التي تحقق تنمية اقتصادية واجتماعية حقيقية فلا يضطر البنك الى قبول ودائع بفوائد بسيطة للغاية وتقدمي قروض بفوائد مبالغ فيها هو ( كما هو الحال الآن ١١) وهذه كارثة قد لا يشعر الكثيرون بها الا بالاطلاع على الحسابات الختامية لاي بنك له شهرته العالمية أو المحلية ليجد ان البنك قد حقق ارباحاً بالمليارات وبالتالي - في القراءة السطحية للارقام - فإنه يكون قد ساهم في تحقيق التنمية الشاملة.

ب - الشركات والمصانع الكبرى ، -

وهذه يمكن تصنيفها الى شركات ناجحة وقد يكون هذا النجاح انقراضاً وضاراً للمجتمع حيث تحصر بعض الشركات والمصانع على تسديد فوائد خدمة الدين للبنوك مع سداد القساطل المحددة من القروض التي تحصل عليها في مواعيدها وهذا لا يحدث الا بالمبالغة في اسعار المنتج النهائي من السلع والخدمات التي تقدمها هذه الشركات ولن ازيد في عرض هذه المشكلة عن الإشارة الى رقمين فقط اولهما هو ارتفاع سعر متر الأرض المصري في الزمالة وفي مناطق أخرى الى ستين ألف جنيه مصري ٠٠ اما الثاني فهو ان قيمة الايجار السنوي لـ " قيراص الأرض الزراعية قد وصل خلال العام الزراعي الحالي - وقبل ذلك - الى ثلاثمائة جنيه بعد ان كان جنيهها واحداً (تسد منه الضريبة ١١) سنة ١٩٩١ ٠٠ ولكن ان يتصور حجم " الكارثة " التي يعاني منها الانسان العادي أو الموظف - حتى وان كان رئيس قطاع من الدرجة الممتازة طالما انه ليس وارثاً وليس " فاسداً " وليس له دخل آخر سوى دخله من " مرتبه " أو نشاطه الرئيسي ١١٠٠ .

وماذا بعد ٩٠٠٠ ؟

٠٠٠ ولعل الحل الذي نقدهم يقوم على عدة نقاط

اساسية منها ما يلي ، -

اولاً : اهتمام جميع البنوك بالتحول الفوري من كونها بنوك مقرضة الى بنوك مستثمرة . ثانياً : التحول في تعامل البنوك مع عملائها من نظام الفوائد المركبة الى نظام الفائدة المتناظفة وهو نظام اكثر فائدة من نظام الفوائد المركبة ويشجع العملاء على الاقتراض ويساعد على الانتظام في سداد فوائد خدمة الدين مع جزء من الاصل في القساطل سنوية وحتى ان توقف عاملاً عن سداد شئ من الاصل بعد سداد فوائد خدمة الدين عن عام سابق فإن البنك لا يخسر شيئاً ويعتبر الجزء الذي لم يتم سداه كأنه قرض جديد بفوائد بسيطة ومتناقصة .

# مركز البحوث الزراعية معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية

## نبذة مختصرة عن معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية

يهدف معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية إلى إجراء البحوث العلمية التطبيقية المتعلقة بمجال تصنيع الأغذية من مصادر نباتية أو حيوانية بهدف إطالة فترة الحفظ وتوفير الفاقد ورفع القيمة الاقتصادية للمنتج والاستغلال الأمثل للغذاء، وتخدم تلك البحوث في مجالات نقل التكنولوجيا المتطورة وتطويرها بطريقة تخدم الصناعة المصرية، الاهتمام برفع جودة المنتج المصري وزيادة القدرة التنافسية، ضمان سلامة الغذاء في مراحل تصنيعه المختلفة.

يضم المعهد ثمانية أقسام بحثية بالمعهد (قسم بحوث تكنولوجيا الخبز والمعائن الغذائية، قسم بحوث تكنولوجيا اللحوم والأسماك، قسم بحوث تكنولوجيا الحاصلات البستانية، قسم بحوث تكنولوجيا الحاصلات الحقلية، قسم بحوث تكنولوجيا الزيوت والدهون، قسم بحوث تكنولوجيا وتصنيع الألبان، قسم بحوث الأغذية الخاصة والتغذية، قسم بحوث هندسة تصنيع وتعبئة الأغذية) بالإضافة إلى وحدتين بحثيتين (وحدة بحوث اقتصاديات التصنيع، وحدة بحوث المطبخ التجريبي) بالإضافة إلى مصانع تجريبية (مصنع الصويا، مصنع تجفيف، مصنع للألبان ومنتجاتها، مصنع لاستخلاص زيت الزيتون ومصنع التخليل) بالإضافة إلى صالة لتصنيع المخبوزات وبعض الأفران لتصنيع الخبز، وكذا معمل شبكة المعلومات هذا بالإضافة إلى مبنى

خاص بالشئون الإدارية للمعهد . يعمل بالمعهد نحو (٢١٥) بالكادر الخاص، وكذا (٣٨٢) بالكادر العام ، كما يبلغ عدد العاملين المؤقتين بالمعهد نحو (٥٦٦).

ويقوم المعهد بتدعيم أواصر التعاون بينه وبين الجهات المنتجة للغذاء وخاصة المصانع للتعرف على المشكلات القائمة وإيجاد حلول لها من خلال البحوث التطبيقية التي يجريها الباحثون. كما يقوم بتسويق بعض الأفكار البحثية للمشاريع ذات الطابع القومي والتي تخدم المستثمر الصغير من خلال إقامة اللقاءات والندوات للتعريف بتلك الأفكار وتسويقها. أيضاً يقوم المعهد بدور هام في حل مشكلة البطالة وتشغيل صغار الخريجين من خلال بعض المشروعات مثل مشروع الأمومة والطفولة وكذا مساعدة شباب الخريجين في إقامة مشاريع التصنيع الغذائي والتي تتناسب مع قدراتهم. كما أن للمعهد العديد من

الإنجازات أهمها: إجراء بحوث في مجال إيجاد بدائل كلبية أو جزئية في صناعة الخبز البلدي وبعض المخبوزات وذلك من الناحيتين التكنولوجية والاقتصادية بهدف تقليل المستورد من القمح وتم تنفيذ بعضها مع وزارة التمرين والتجارة وقد شملت تلك البدائل الذرة الشامية والرفيعة والشعير.

طرح فكرة إقامة مصنع لإنتاج السيموولينا بمحافظه سوهاج والمساهمة في التنفيذ والإشراف بعد

نجاح زراعة القمح الديوم في مصر. تطوير الأفران وإدخال ولاعات تعمل بالغاز الطبيعي. إنتاج خبز فينو بدون لبابة كأحد حلول فاقد الخبز (فاقد اللبابة).

نشر فكرة إنتاج الخبز البلدي الممد لتقليل الفاقد في الخبز نتيجة سوء التصنيع. إدخال الذرة الشامية بنسبة ٢٠٪ إلى رغيف الخبز.

تصميم وتصنيع فريدة لعجينة الذرة لاستخدامها في إنتاج خبز الذرة من الحبة الكاملة. متابعة النمط الغذائي على مستوى الجمهورية.

تبني مشروع البرنامج القومي للتغذية بالمدارس بالتعاون مع الجهات المختلفة. نقل تكنولوجيا تصنيع فول الصويا ومنتجاتها من القطاع الخاص وإنتاج منتجات جديدة من فول الصويا (لبن الصويا المتخمّر، صلصة الصويا).

إدخال نبات الاستيميا والعديد من العينات والنباتات والبذور الأخرى من الدول المختلفة لدراسة إمكانية الاستفادة منها في مصر.

نجاح المعهد في توفير تكنولوجيا مبسطة لتصنيع الطماطم منها اللصائف والشرائح والثمار الكاملة المجففة وبودرة الطماطم ومركزات الطماطم المجففة بالإضافة إلى المنتجات التقليدية.

تصميم معدات لحصر الزيتون وتدرج بالتعاون مع المعاهد البحثية المتخصصة.





## شركة مصر للطيران للملاحة

### تقديم الخدمات اللاحقة

- 1- حجز واداء تذكرة الطيران.
- 2- تقديم برنامج سياحة داخل القاهرة.
- 3- تقديم جميع البرامج السياحية حسب داخل ج. م. ع. وخارجها.
- 4- كافة خدمات النقل السياحي بأحدث السيارات.
- 5- تقديم جميع البرامج السياحية حسب داخل ج. م. ع. وخارجها.



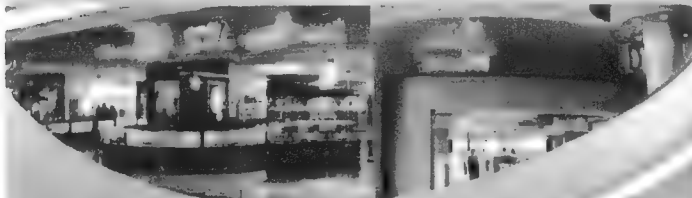
تليفون مكتب ( الكريك ) مدينة نصر 22718038 22741953 (02).

تليفون مكتب ( الكريك ) مبنى مطار الدوله الثالث 24802304 24802305 (02).

تليفون مكتب ( الكريك ) نادي الشمس بوليه واحد 24802304 24802305 (02).

الاسواق الفرع لمصر للطيران جميع فروعها بمبنى مطار بالدوله الثالث

وجميع مطارات ج. م. ع. الماخليه والقويه.



### نظم الترفيه المرفقه على التسيرون

### مطلوب جواز السفر

- مطار الاسكندريه
- مطار اسيوط
- مبنى رقم 1 القاهرة
- مبنى رقم 1 القاهرة
- مبنى رقم 1 القاهرة
- مطار الشرفه
- مطار الأقصر
- مطار حرسى علم
- مطار حرم الشيخ
- مطار طانا
- مطار مكنو طانا

### حلال يومين من الوصول

- 1- جازات سياحيه
- 2- جازات سياحيه
- 3- جازات سياحيه
- 4- جازات سياحيه

### عند يوم الوصول

- 1- جازات سياحيه
- 2- جازات سياحيه
- 3- جازات سياحيه
- 4- جازات سياحيه



**مصر للطيران**  
**الاسواق**

## أثر تعديلات القانون رقم ٤٧ لسنة ٢٠١٢



# ١٩٧٨ والحاجة إلى قانون جديد!

م - (٩٥ مكر) (١) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ المحور الثاني: تفصيل التدريب كمنصر هام في حياة العامل الوظيفية.

(١) اجتياز برنامج التدريب الذي تتيحه الوحدة للعامل الموضوع تحت الاختبار والذي تقرره الوحدة للتدريب التأهيلي أو التحويري للمعينين من أجل وزارة الحريين من طريق القوى العاملة والتدريب شرط ثبوت صلاحيته وهذا ما أضيف للمادة (٢٢) لدى استبدالها.

استبدال (٢٢ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٢) نتائج التدريب المتاح والسجلات والبيانات التي تقدمها الوحدة لأغراض قياس الأداء وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء في الفترات التي يعتمد عليها في قياس كفاية الأداء ونكر التدريب تم لدى تعديل المادة (٢٨).

استبدال (٢٨ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٣) يجوز للعامل طلب اشتراكه في دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه وذلك أثناء فضاءه الأجازة المقررة له نتيجة حصوله على تقريرين متتاليين يبرهن به خفيف بترتين للجنة شئون العاملين انه في صالحه في أي وظيفة من ذات درجة وظيفته وقد تقرر حق التفرغ في العمل عليه هذا بإضافة المادة (٣٥ مكر).

إضافة (٣٥ م مكر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٤) يشترط في جميع حالات الترقية بالاختبار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (تفصيل دور التدريب).

استبدال (٣٧ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٥) التدريب على المهن الحرفية يعتبر شرط لجواز نقل العاملين بصموصة الخدمات المعاونة إلى إحدى وظائف المجموعة الحرفية التي تتفق مع ما تم من تدريب لهم.

وذلك اجتياز الامتحان الفني الذي يعقد في أحد مراكز التدريب يعتبر شرط لجواز نقل العاملين بصموصة الخدمات المعاونة والذين تم مزاولتهم للمهنة لمدة ٢ سنوات على الأقل إلى المجموعة الحرفية وهذا كله بقرار بإضافة المادة (٥٥ مكر).

إضافة (٥٥ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٦) ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع السلطة المختصة ويتولى دون غيره في إطار السياسة العامة للدولة والخطة القومية وضع خطط وبرامج تدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم وإعدادهم لأشغال وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعين في أدنى الوظائف فيها.

ويباشر مركز التدريب اختصاصاته وفقا لللائحة الداخلية تتضمن القواعد والمعايير التي يخصصها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتفصيل دور التدريب بإشياء المركز تم لدى استبدال المادة (٦١).

استبدال (٦١ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

المحور الثالث: معالجة بعض المشاكل التي ظهرت نتيجة الأمر الواقع:

(١) لقد تفاقمت مشكلة المعينين بمكافآت شاملة (عمال مؤقتين) سواء من حيث العدد أو البدل التي قضوها في العمل بالجهاز الإداري للدولة مما حدا بالشرع للتسليم بجواز تعيينهم دون إعلان بشرط أن يكون قد مضى على تعيينهم بمكافأة ثلاث سنوات على الأقل وشروط أخرى وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

إضافة (٢٣ مقرة ثانية) - بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

(٢) نتيجة وصول كثير من العاملين إلى نهاية الأجر المقرر لدرجة وظائفهم وتجهت مراتبهم لعدم استحقاقهم للعلاوة الدورية استحدثت المشرع حكما يمنع هؤلاء العاملين علاوة دورية إذا أعضوا ثلاث سنوات دون استحقاق علاوة دورية وكان ذلك بإضافة المادة (٤١ مكر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

إلا أن منح العلاوة الدورية بالحكم المستحدث لم يحل المشكلة وتم إلقاء المادة (٤١ مكر) - واستحدثت المشرع حكما بأن يستمر استحقاق

الجمهورية ومن ثم فقد أصبح لدينا وظيفة لها اختصاص.

ويبدو أن الهدف من إضافة هذا النص هو تخفيف العبء عن كاهل الوزير وأيضا إبداء التصحح له باعتبار أن وكيل الوزارة المختار ذو خبرة بأحوال الوزارة وأخيرا تكوين صف ثاني يمكن الاعتماد عليه.

إضافة (٨ م مكر) - بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢

(٤) إذا ثبت عدم صلاحية العامل في فترة الاختبار تعتبر خدمته منتهية إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقله إلى وظيفة أخرى مع قضاء فترة اختبار.

بعد أن كان النص يقضي بأنه إذا ثبت عدم صلاحية العامل في فترة الاختبار يحال ابتداء إلى لجنة شئون العاملين فإذا رأت صلاحيته للنقل إلى وظيفة أخرى نقلته إليها والا فترحت إنهاء خدمته.

استبدال (١١٥ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يجوز تعيين العاملين بمكافأة شاملة والذين مضى على تعيينهم بها ثلاث سنوات على الأقل على اعتمادات الأجور في الوظائف الشاغرة بمراتب بداية التعيين بالجهاز التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها.

إضافة (٢٣ مقرة ثانية) - بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

تريوس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية من ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام القانون بصموصة ما كان يتقاضاه في السنتين الأخيرتين من بدلات وأية مزايا مالية أخرى وظيفيا لقواعد معينة.

إضافة (٢٦ م مكر) - بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١

(٧) وجوب حساب مدة الخبرة العملية بعد أن كانت حسابها جوازيا للسلطة المختصة كما أحيل لجنة شئون الخدمة المدنية وضع قواعد حساب هذه المدة.

استبدال (٢٧ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٨) النص على اختصاص الوزير المختص بالتنمية بإعدادة مراتب الكفاية لتتضمن مع ما نص عليه القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٢ من محل مراتب الكفاية خمس مراتب بعد أن كانت أربعة مراتب.

استبدال (٢٨ مقرة ثانية) - بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٢

(٩) يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء اعتبار العاملين شاغلي الوظائف العليا بأجازة إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم الموحدة بعلم خدمتهم أن أدائهم لأعمال وظائفهم أقل من المستوى المطلوب.

استبدال (٣٥ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(١٠) يشترط في جميع حالات الترقية بالاختبار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

استبدال (٣٧ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(١١) منح اختصاصات وسلطات رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والوزير المختص بالتنمية الإدارية وذلك بمناسبة نقل العاملين من المجموعة النوعية للخدمات المعاونة إلى المجموعة النوعية الحرفية سواء كانوا يزاؤون الحرفة أم لا يزاؤونها.

إضافة (٥٥ م مكر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

هذا بالإضافة إلى تقرير وتكديف وإلغاء بعض الاختصاصات المتعلقة لدى استبدال أو إضافة (مكر) أو جزئي) للمواد التالية:

م - (٦١) × مستبدلة

م - (٦٦) × مستبدلة

م - (٧٢) × مستبدلة

م - (٩٥) × إضافة مقرة أخيرة

م - (١٥٨ مقرة الأخيرة) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

استبدال مقرة ثانية - بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

إضافة مقرة - بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٩٦

م - (٩٥ م مكر) × مضافة - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

الصالح للمعالةاة النورية لدرجة وظيفته بما لا يواز نهاية ربط درجة الوظيفة الثابتة للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الرطب الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته على أن يمنح في الحالة الأخيرة الترقية المقررة لذوى الرطب الثابت والمتاسب العامة من أول يوليو التالي لانتفاضة سنة على بلوغ مرتبه هذا الرطب.

القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤

لقد تضافعت مشكله بقاء بعض العاملين بإعادة أو إجازة بدون مرتب لمدة طويلة حيث أن ابتعادهم عن وظائفهم لسنوات طويلة تتغير فيها القوانين وما أكثر تبدلاتها وما أكثر ما يصدر من مجلس الدولة من فتاوى وأحكام كما تتغير التعليمات وتتعدّل ما يجعل الأمر صعباً لدى رجوع العامل للصالح إلى سيجتاح لفترة طويلة لاستيعاب الجديد في القوانين واللوائح والتعليمات.

وزاد الأمر سوءاً لو مكث العامل مدة طويلة ورقي خلالها ترقية أو اثنين ثم عاد للصالح ليكون رئيس عمل لجموعه ذو دراية بكل قواعد وأساسيات العمل كرفس سيقومهم ويرشدهم وما أكثر خبره من وكانوا يتعلمون من العمل أثناء تواجدّه بالإجازة أو الإجازة بدون مرتب. وكان على المشرع إزاء هذا الوضع أن يحقق التوازن ما بين استخدام حق الإجازة أو الإجازة بدون مرتب وبين مصلحة العمل وطول المدة التي تتركز بالسبب على فترة العامل بعد عودته للصالح فبما إضافة فترة جديدة للمادة ٨٨ من القانون مراهداً أنه لا يجوز في غير حالات الإجازة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس إدارة ترقية العامل إلى درجات أعلى طبقاً لأحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١، يجوز إضرار أحد شاغلي هذه الوظائف قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها وذلك طبقاً لأحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١. وقد أضاف المشرع فقرة جديدة للبعد (٢) من المادة ٦٦ من القانون مراهداً أنه لا يجوز في حالة الإجازة بدون مرتب ترقية العامل إلى درجات أعلى من تلك التي كان يشغلها قبل عودته من الإجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل إحدى تلك الوظائف قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ شغله لها وذلك طبقاً لأحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ المشار إليها.

وقد استمكن المشرع من معالجة هذه المشكلة وذلك بالتصديلات والاضافات التي جاء بها القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ حيث نظم ترقية العاملين من غير الوظائف العليا والقائمين بإعادة أو إجازة بدون مرتب حيث أجاز ترقيةهم خلال الأربع سنوات الأولى من الإضرار أو الإجازة بدون مرتب طبقاً ويعد الأربع سنوات يستقر وضع العامل وتتحدد أقدميته وتاريخ المعولة للعمل وكيفية تحديد أقدميته.

القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١، القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) نداء المودة بضرورة تحمل القطاع الخاص الجزء الأكبر من التبعات الاقتصادية في ظل سياسة السوق الحرة التي قبلت الدولة اعتناقه لذلك فقد ثارت مشكله عدم المساواة بين العامل الذي يعمل في الحكومة والقطاع العام وبين العامل الذي يعمل بالقطاع الخاص وذلك فيما يتعلق بمنح إجازة ترفيقية التزوج فإذا كان الزوج المطلوب مرافقته يعمل بالقطاع الخاص فيجوز منح زوجته التي تعمل بالحكومة إجازة مرافقة زوجها (التزوج أو الزوجة).

لذلك فقد استجاب المشرع لإحداث المساواة بين على أن إجازة مرافقة الزوج تتحقق شروطها لو كان الزوج من العاملين بالقطاع الخاص مثل من يعمل بالحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال.

استبدال (٦٩م) بـ (١٠٨م) - بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ (٥) ثم بعد سن الستين هو الكهل الذي يتكّن على عصاه نتيجة ارتفاع متوسط الأعمار في مصر مما جعل هناك رغبة لدى الصالح للبقاء بوظيفته بعد سن الستين (أو السن المقررة لترك الخدمة) وهو ما يسمى بعد الخدمة وبالطبع لن ترد الخدمة إلا نتيجة ضعف المآل فهي واضح الوصول إلى أربعين عاماً حيث هذه للشكّة صعب المآل فهي البداية نص على عدم جواز المد ثم نص على جواز ثم نص على عدم جواز أي أن استقر الوضع بالنص على جواز

فدّى صدور القانون نص على أن خدمة العامل تنتهي ببلوغه سن الستين ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة وكان ذلك طبقاً لأحكام المادة (٩٥) منه وهذا النص عمل به اعتباراً من ١٩٨٨/٧/١

- صدر القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٩٩ الذي عمل به اعتباراً ١٩٩٩/٦/٢١ ونص على إضافة فقرة أخيرة للمادة (٩٥) مراهداً أنه يجوز مد الضرورة أو بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أي من شاغلي درجات الوظائف العليا لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها أربع سنوات وذلك

وفقاً للقواعد التي يقرها مجلس الوزراء.

- صدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي عمل به اعتباراً من ١٩٨٣/٨/١٢ ونص على إلغاء الفقرة الأخيرة التي أضافها القانون ٤٢ لسنة ١٩٧٩ وذلك إضفاء الوضع أنه لا يجوز مد خدمة العامل.

- صدر القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٢ الذي عمل به اعتباراً من ١٩٩٢/٧/٤ ونص على استبدال الفقرة الثانية من المادة (٩٥) وأصبح نصها أنه يجوز عند الضرورة التقصير بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أي من شاغلي الوظائف العليا من الدرجتين العالية والمتوسطة وما في مستواها سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها ستان وسيرى ذلك على شاغلي المناصب والوظائف العليا ولو التدرج المتأخر وما في مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالمعين.

- صدر القانون رقم ١٩٩٢ لسنة ١٩٩٢ الذي عمل به اعتباراً من ١٩٩٢/٧/٢٢ ونص على إضافة فقرة أخيرة للمادة (٩٥) مراهداً أنه يجوز بقرار من رئيس الجمهورية ذات الصلاحيات يقدرها مد خدمة شاغلي بعض المناصب العامة والوظائف العليا غير الخاصة في الجهاز الإداري للدولة التي تعلق الدرجة الممتازة لمدة أو مدد أخرى دون التقيد بحد أقصى.

وإذا كان رغبة العامل في البقاء بالخدمة يمثل الجانب الشخصي للمشكلة فإن هناك فريقين كل منهما يعتقد أن الصواب الأول يرى عدم جواز المد لإفصاح المجال للشباب أما الفريق الثاني فيرى جواز المد للاستفادة من خبرة المتقنين وأصبحت المشكلة أمر واقع وانتهت بالتشريع الذي أجاز المد.

وكلا الفريقين محافظين بسؤال هام وهو أين الصف الثاني وما هي السبل التي أتيت لتكوينه وصقله ليكون قادراً على تحمل المسئولية. القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩، القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣، القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٢، القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٦، القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٦

المحور الرابع: المرونة في التصوص لضمان سهولة التطبيق

وتحقيق العدالة والطموح:

(١) سمح القانون التقنين في غير أدلى الوظائف سواء من داخل الوحدة أو خارجها في حدود ٢٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وكان النص لسهولة التطبيق وتحقيق العدالة يحتاج النظر عليها لو كان العدد المطلوب شغله أقل من عشرة.

وجاء التعميل بأن يكون التقنين في حالة ما لو كان العدد المطلوب أقل من عشرة لعدم واحد وهذه المرونة مستحسنة الوحدة من الجوده إلى جعل الترقيات المطلوب شغله فائدة فائدة للاستفادة من التعيين المشار إليه ومن ثم فإن هذا النص يساعد على سهولة التطبيق وإضفاء العدالة.

استبدال (١٥ م) فقرة ثانية - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٢) تقرير مبدأ يجيز للسلطة المختصة تعيين العامل يحصل

على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في وظيفة خالية بالوحدة التي يعمل بها متى توافرت فيه الشروط اللازمة لشغل هذه الوظيفة مع استثنائه من شروط الإعلان والاحتضان اللازمين لشغل هذه الوظيفة وكان ذلك طبقاً

أحكام القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣. وقد صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بمنح مزايا وتسهيلات أهمها منح

العامل القديمة إلى تعيينه لمحموله على مؤهل أثناء الخدمة وذلك لأحتواء طموحه الذي يشعر به نتيجة حصوله على مؤهل أعلى.

القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

والقانون رقم ٢٠٠٠ لسنة ٢٠٠٠

(٣) لقد نعمت المذكرة الإيضاحية على أن مشروع القانون قد استجاب للمطرق والواقع إذ حدد مراتب الكفائية بثلاث مراتب فقط بدلاً من خمس مراتب التي قررها القانون ٨٨ لسنة ١٩٧١ واستجاب المشرع وجعل مراتب الكفائية ممتاز وكضع وضعيف.

إلا أنه تم تعديل عدد مراتب الكفائية إلى أربعة مراتب وهي ممتاز وجيد ومتوسط وضعيف بالإضافة إلى جعل قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة بعد أن كان يصنف دورية (ثلاث مرات) وتعديل السن التقريبي ليكون من يناير حتى ديسمبر (بدلاً من يوليو/يونيو) وانتهى التعديل بإخضاع العاملين من شاغلي الوظائف العليا لقياس كفاية الأداء.

استبدال (٧٨م) - بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣

ثم تم تعديل عدد مراتب الكفاية إلى خمس مراتب (بعد أن كانت أربعة) وهي ممتاز وجيد جداً وجيد ومتوسط وضعيف مع ضرورة تسبيل مرتبتي ممتاز وضعيف ولا يعتمد التقرير بدون تحديد عناصر التميز

الضعف لهاتين المرتبتين.

استبدال (٢٨ م) فقرة ثالثة - بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

ثم تم تعديل عدد مراتب الكفاية إلى خمس مراتب (بعد أن كانت أربعة) وهي ممتاز وجيد جداً وجيد ومتوسط وضعيف مع ضرورة تسبيل مرتبتي ممتاز وضعيف ولا يعتمد التقرير بدون تحديد عناصر التميز

الضعف لهاتين المرتبتين.

استبدال (٢٨ م) فقرة ثالثة - بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

إلا أنه عند تحديد مراتب الكفاية يجب عدم إغفال البعد الثقافي والاجتماعي والإنساني الذي يصف به معظم الرؤساء فلا يمكن في معظم الأحوال أن يضع الرئيس تقرير كفاية يؤدي إلى فصل العامل (قطع عيشه) أو الأضرار البالغة المستقبلة الوظيفي إلا في الحالات القهرية لذلك فإن العدد المناسب لمراتب الكفاية يسهم بمساعدة مرونة لدى الرئيس بما يحقق إظهار كفاءة العامل من عدمه كما يساعد على تحفيز العامل فلهي منحه تقرير كفاية جيد كما سيكون لديه الأمل القريب في الحصول على مرتبه ممتاز في المرة القادمة ولولا وجود مرتبه جيد جداً ومرتبه جيد لاخطر لكانت الكفاية منحة تقديري كنه (أو كان عدد المراتب ثلاثة) وهذا سيؤثر بالسلب ويقتصد (العامل الأمل في مرتبه ممتاز في المرة القادمة لبعيد المسافة ما بين كنه وممتاز. (٤) أجاز القانون للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية (تشجيعاً) لا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة توعيه على حدة.

لذلك وإلتاحة الفرصة لأكثر عدد من العاملين للحصول على العلاوة التشجيعية ورفع الظلم وتحقيق العدالة للمجموعات التوعيه صغيرة العدد فقد تم التعديل بمقتضى مصادره أنه إذا كان عدد العاملين المستوفين للشروط أقل من عشرة شُح العلاوة لواحد منهم.

**استبدال (٢ م ٥٢) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٥) استحداث حكم جديد يجيز لكل قائد لفرقة مجموعة الخدمات المعاونة بعد أن يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقاً للشروط والأوضاع يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية وأيضا نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة إذا ثبت من ملف خدمتهم أنهم يزاولون أعمالاً وظائف حرفية لمدة لا تقل عن ٣ سنوات متصلة وبشروط معينة.

وقد عالج هذا الحكم المستحدث الالتزام بالقرارات الحرفية لدى العاملين من شاغلي مجموعة الخدمات المعاونة وإرضاء طموحهم لتحقيق الوظائف الحرفية.

**إضافة (٥٥ م مكر) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٦) يكون أجاز العامل المعار بأكمله على جانب الجهة المستميرة ومع ذلك يجوز منحه أجراً من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الإعاره في الداخل أو الخارج.

وجاء التعديل بإضافة عبارة "سواء كانت الإعاره في الداخل أو الخارج" لتأكيد على عدم عبورية النص للإعارة الخارجية فقط حيث أن لفظة الإعارة شائبة ما يفهم منه أن الإعارة خارجية فجاء النص لتحقيق سهوله التطبيق والعدالة.

بالإضافة إلى أنه ورد بالتعديل أنه لا يجوز في غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا ترقيته العامل الذي تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة ولم يترك التعديل بابا الجدل في معنى كلمة "متصلة" بل بادر بتوضيح المعنى بأن الاتصال يتم إذا تلتابع أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة مما يساعد على سهولة التطبيق لوضوح النص.

**استبدال (٥٨ م) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٧) استحداث حكم يفيد أنه إذا انتهت خدمة العامل قبل استئصال رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق أن يرصد الرصيد أجرة الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر.

**إضافة (٦٥ م فقرة أخيرة) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وقد استحدثت حكم آخر في نفس الموضوع يفيد أن العامل يستحق من هذا الرصيد أجر الأساسي مضافاً إليه العلاوة الخاصة إلى كان يتقاضاه وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم وبذلك يكون الاستحداث الثاني محاولة لتحقيق العدالة.

**استبدال (٦٥ م الفقرة الأخيرة) -** بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١

(٨) يجوز للسلطة المختصة وفقاً للقواعد التي تضعها لترخيص للعامل بأن يعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر وبشروط الأخرى.

ولا كان هذا النص لا يحقق فوحدات الصالة حيث قد ترى أن المناسب لها أن تعمل ثلث الوقت وليس النصف كما أن هذا النص لا يحقق العدالة بين العامل والعامل فقد استبدل النص ليكون جواز الترخيص للعامل (العامل والعامل) بأن يعمل بعض الوقت بناء على

طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر وبشروط معينة. **استبدال (٧ م) -** بالقانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ **المحور الخامس، وضع قواعد وشروط لضمان التنفيذ الموحد والوحيد** (١) تقع كل وحدة مهيكل تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة هكذا نصت المادة (٨) من القانون.

ولقد استشرع المشرع أن هذا النص يحتاج إلى وضع قواعد وشروط لضمان التنفيذ الموحد والوحيد فأصدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي قضى بأن يرعى تقسيم الوحدات أو قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة لكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية. وبذلك حدد القانون شكل ومستويات التقسيم الإداري حتى لا يحدث مفارقات في التنفيذ بين الوحدات.

**استبدال (٨ م فقرة أولى) -** بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢ (٢) تقع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الإنتاج على أساس معدلات قياسية للداء هكذا نصت المادة (٥٠) من القانون.

ولقد استشرع المشرع أيضاً أن هذا النص يحتاج إلى وضع قواعد وشروط لضمان التنفيذ الموحد والوحيد فأصدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي قضى بأن يتضمن نظام الحوافز فئات الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وإن يرتبط صرفها بمستوى أداء العاملين والتأثير الدورية المقدمة عنه.

**استبدال (٥٠ م) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٣) لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازه يستحقها في حدود الأجازات المقررة ووفقاً للضوابط التي تضعها السلطة المختصة وهكذا نصت المادة (٦٢) من القانون.

ولحين أن هذا النص يحتاج إلى وضعه في إطار قواعد عامة وهذا ما دعى المشرع لإضافة هذه القواعد العامة حيث أصدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وقضى بأنه على السلطة المختصة أن تحدد أيام العمل في الأسبوع ومواعيده وفقاً للمصلحة العامة.

**استبدال (٦٢ م) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٤) لا يجوز إعارة العامل أو منحه إجازة ترافقة الزوج أو إجازة بدون مرتب أو إجازة رعاية الطفل أثناء فترة الاختيار وهذا النص يخالف تقرير بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وبذلك تم وضع القواعد التي حسم بها الأمر ولم يعد هناك تعارض بين الأجازات الوجوبية وخصوصية فترة الاختيار.

**إضافة (٧٠ م مكر) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ **المحور السادس، وضع وتعديل بعض الأحكام نتيجة تعديل بعض النصوص المرتبطة:**

(١) تأخذ وحدة شؤون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة ولجنة شؤون العاملين بحسب الأحوال وله أن يتكلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه ويكون تظلم العاملين من شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة.

ولم يكن في النص القديم الإشارة إلى العاملين من شاغلي الوظائف العليا وتم الإشارة إليهم نتيجة إخضاعهم لتقييم الأداء بالمادة ٢٨ من القانون.

**استبدال (٣٠ م) -** بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ (٢) تقدر كفاية الجند بمرتبة كنه فإذا كان كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً وتقدر كفاية العامل إذا كان مدة مرضه ثمانية أشهر فأكثر بمرتبة كنه حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

واعتباراً من صدور القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والذي جعل مراتب الكفاية أربعة مراتب وهي ممتاز وممتاز جيد ومتوسط وضعيف فقد تم تعديل التقدير الحكمي في الحالتين بمرتبة جيد، والذي جعله سبق الحصول على تقدير ممتاز.

واعتباراً من صدور القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٢ والذي جعل مراتب الكفاية خمس مراتب وهي ممتاز وممتاز جيد جداً ومتوسط وضعيف فقد تم تعديل التقدير الحكمي بمرتبة جيد جداً إلا في حالة سبق الحصول على تقدير ممتاز.

القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ (٣) تكون الأجارة الممنوحة للعامل في حالة حصوله على تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين ويحفظ العامل المنحور له الأجارة بمرتبة الأساسي بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ونصف هذا الأجر لبالي المدة ويجوز للعامل خلال مدة إجازته أن يقوم بأي عمل لحصوله الخاص أو لدى الغير ويضع القواعد والشروط الأخرى. (٣٥ مكر.)

ويعد العامل الذي منح إجازة بانتضاء مملتها إلى وظيفته بذات الحالة التي كان عليها من حيث الدرجة والمرتب وبعض القواعد والشروط الأخرى. (٣٥ مكر.)

وتنظيم منح الإجازة والعودة منها تقررت بالمادتين المضافتين بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان ذلك نتيجة تعديل في مساحة الاقتراح لجنة شؤون العاملين حيث كانت هذه المساحة تنحصر في الاقتراح فصل العامل مع حفظ حقه في المعاش أو الكفاية وأصبحت هذه المساحة تشمل إلى جانب الفصل إمكانية منح إجازة ومن ثم كان لابد من إضافة المادتين كنتيجة لنزع العامل إجازة (م ٣٥ مكر.)

إضافة (٣٥ مكر.) و (٣٥ مكر.) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) يقتصر تقدير كفاية الأداء على العاملين الشاغلين للدرجة الأولى بعد دواها وكان ذلك قبل صدور القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي أضاف بأن يكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يبيده الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بمفاتيح خدمتهم.

لذلك فقد كان من الضروري بيان أثر ذلك في مجال الترقية للوظائف العليا حيث استبدل نص المادة (٣٧) من القانون لتكون على أساس بيانات تقييم الأداء وليس على مجرد ما يبيده الرؤساء وبيانات ملف خدمتهم.

استبدال (٣٧ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) يشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويضبط من حصل على درجة ممتاز في السنة السابقة عليها ..... فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية في الجزء الباقي إلى سنة تالية.

وفي ضوء هذا الحكم لم يكن من المناسب أن يدخل في مجال الترقية بالاختيار من قدر كفايته بمرتبة كفاء ولكن بعد صدور القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وأصبحت مراتب الكفاية أربعة ومنها مرتبة الجيد النص الذي يتم استيفاء العدد الباقي من الحاصلين على تقدير كفاية بمرتبة جيد.

ولدى صدور القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وأصبحت مراتب الكفاية خمسة من بينها جيد جداً تعدل الحكم لكي يتم استيفاء العدد الباقي من الحاصلين على تقرير كفاية بمرتبة جيد جداً (وليس جيد).

القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

(٦) تستحق العلاوة الدورية في أول يناير التالي للاضطلاع سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة. ولقد كان ميعاد استحقاق العلاوة الدورية متماشياً مع تاريخ بداية الموازنة العامة للدولة ولكن بعد تعديل تاريخ بداية الموازنة العامة لتكون البداية في أول يوليو صدر القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بتعديل موعد استحقاق العلاوة الدورية لتكون أول يوليو من كل عام.

تعميل ميعاد استحقاق العلاوة الدورية (م ٤١) - بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١

المحور السابع: البعد الاجتماعي:

(١) لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام القانون بمقتضى ما كان يتقاضاه في السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات ومزايا مالية أخرى ويشروط وهذا النص بعد اجتماعياً وبما يحقق العدالة.

إضافة (٢٢ مكر.) - بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١

(٢) إذا تبين لجنة شؤون العاملين أن العامل الحاصل على تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة

من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة.

وقد أضيف إلى اقتراح اللجنة من الفصل منح العامل إجازة ووضع القواعد التي تنظم تلك الإجازة والعودة منها للعمل وهذه الإضافة ذات بعد اجتماعي ويمكن القول بأنه يهدف إلى المحافظة على الأسرة.

استبدال (٣٥ م) وإضافة (٣٥ مكر.) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٣) يجوز للسلطة المختصة بمراجعة الحد الأقصى لمجموع مند الإجازات المرضية أن تقر زيادة المدة التي يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر محقق كما يجوز أن تقر منحه تلك الإجازة بأجر كامل وللعمال الحق في تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر فيها.

وهذه الأحكام الجديدة ذات طابع اجتماعي وإنساني وأعطت للسلطة المختصة بمراجعة الحد الأقصى الاجتماعي تتحرك فيه بالإضافة إلى منح العامل المرضي الحق في تحويل الإجازة المرضية بدون أجر إلى إجازة اعتيادية لو كان له وفر فيها.

استبدال (٦٦ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) يستأهل المريض بأحد الأمراض المزمنة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة للعمل أو يتبين حزمته الكافي وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى يلوحه من الإحالة للمعاش.

وهذه المادة المضافة رسمت البعد الاجتماعي وجعلت رعاية المريض بمرض مزمن تكون داخل نطاق أحكام القانون ومن ثم فقد تم إلغاء القانون ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بشأن الأمراض المزمنة بالمادة الخامسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

إضافة (٦٦ مكر.) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) يمنع الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة تزيد من شهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج والخارج ويسري هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص.

وسيراً في اتجاه البعد الاجتماعي فقد تقررت منح إجازة مرافقة الزوج حتى لو كان الزوج يعمل بالقطاع الخاص مع حذف الفقرة التي كانت تمنع أن تحصل هذه الإجازة بإصرار إلى الخارج هذا مع تحديد السفر للخارج للإقامة وأيضاً للدراسة.

استبدال (٦٩ م) - بقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤

(٦) يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على الأقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة ولا تكون المدة الباقية بلوغه من الإحالة للمعاش أقل من سنة من منحه ميزة تامينية.

ويجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي يقل سنه عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إلى قيام بصدوره أو بالاشتراك مع الآخرين بإحدى الشروط الإنتاجية وفقاً للقواعد الذي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنسيق الإبراهيم مع منحه ميزة تامينية وميزة مالية.

واستحدثت المشرع إلهاماً يعطي بعد اجتماعي واقتصادي وبالإضافة إلى المساعدة في معالجة التكسب الوظيفي وإفساح مجال لتعيين الشباب.

إضافة (٩٥ مكر و ٩٥ مكر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٧) إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصدر ما يصادل أجر شهرين كاملين بصفة نقابة الإجازة بعد أدنى ١٠٠ جنيهه للأرامل ولأرشد الأولاد أو من يثبت قيامه بهذه النفقة.

وكان البعد الأدنى قبل هذا التعديل خمسون جنيهاً فقط ، وأما أن يزاد المبلغ بالقدر الذي يتناسب مع ارتفاع التكاليف.

استبدال (١٠١ م) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٨) زيادة ريعم الأجر السنوي الوارد بحصول المرتبات المحققة بالقانون بواقع ٣٦ جنيهاً سنوياً في ١٩٨٠/٧/١ بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٠ ثم بواقع ستين جنيهاً سنوياً في ١٩٨١/٧/١ بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١

ثم بواقع ستين جنيهاً سنوياً في ١٩٨٣/٧/١ بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٣ وأخيراً بواقع ستين جنيهاً في ١٩٨٤/٧/١ بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤

ويبين من ذلك البعد الاجتماعي في رفع بداية مربوط الدرجات مع التحفظ على ضالة هذه الزيادة.

هذا بالإضافة إلى إصاحة النظر في كثير من نقاط نظام تأديب العاملين وعلى ذلك في التعديلات الواردة بالمواد ٧٩ مكرر، ٨٢، ٨٣، ٨٨، ومن أهمها توسيع سلطة النيابة الإدارية ومنح الرؤساء المباشرين الذين يتقدمهم السلطة المختصة ولو لم يكونوا من شاغلي الوظائف العليا سلطة توقيع الجزاءات وتوحيد المدة التي تنسقط فيها الدعوى التأديبية بجعلها ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة وكانت الدعوى تنسقط للعامل الموجود بالخدمة بضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابه أي المدتين أقرب.

#### موقف الدستور من القانون،

على مدى الثلاثين عاماً وفي عصر القانون تم تصدر أحكام بعدم الدستورية إلا حكمن قصص وهما:

(١) عدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من القانون فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل التقدي لرسيد أجازاته الانتدابية فيما يجاوز ثلاثة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعاً إلى أسباب انتهكتها مصلحة العمل (حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٨ لسنة ٢٢ قضائية (دستورية) الصادر بجلسة ٢٠٠١/١٢/٩) وقد نشر بالجمهورية الرسمية بالعدد ٥١ مكرر في ٢٠٠١/١٢/٢٥ كما صدر حكم آخر لنفس الموضوع (فيما تجاوز أربعة أشهر بعد صدور القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ برفع المبالغ في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية (دستورية) الصادر بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦) وقد نشر بالجمهورية الرسمية العدد ١٨ في ٢٠٠٠/٥/١٨.

(٢) عدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٢٥) من القانون فيما نصت عليه من سريان حكمها على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم وفي ظائف دائمة (حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ١٧٥ لسنة ٢٦ قضائية (دستورية) الصادر بجلسة ٢٠٠٠/١٢/١٤).

وبعد استعراض البافوراما الرسمية والفنية للتعديلات والإضافات التي تمت للقانون وجب علينا أن نسال هل في القانون بعد هذه التعديلات والإضافات والوقائع الدستورية - حتى الآن - من مواد م زال قادراً على أن يكون الشريعة العامة لشئون العاملين في جمهورية مصر العربية.

وقبل إبداء الرأي ولكي نضع الأمور في نصابها الصحيح نعرض ثلاث مقترحات تراها ذات تأثير قوي في الوصول إلى رأي.

**المقترح الأول:** إعادة النظر في جدول المرتبات.

بالنظر إلى جدول المرتبات الملحق بالقانون فإننا نضع أيدنا على أول أسباب عدم قدرة القانون على الاستمرار حيث أنه لم يعد من المقبول بأي حال من الأحوال إشاء التثني الشديد في المرتبات - حتى بعد صدور قوانين العلاوات الخاصة - وايضاً التثني الشديد في قيمة العلاوات الدورية التي تبدأ من جنبة ونصف وتنتهي بستة جنبياتها ونضع وهي التي تمنح للدرجة العادية (وكيل وزارة).

هكذا نطلب من العامل العامل على شهادة جامعية ويعمل في ظل جدول المرتبات المشار إليه عشر سنوات - كمثال - وهو يعاني من المشاكل الكبيرة وعلى رأسها مشكلة السكن سواء أيجاز أو تملك ولذلك فنحن نطلب من العامل الالتزام بمواعيد العمل وإتقانه وهذا مطلب عادل من وجهة نظر الإدارة - علينا أولاً أن نقرر له راتب يستطيع أن يحقق الحد الأدنى من مطالب الحياة حتى يتفرغ ذهنياً واتمكناً للعمل وإتقانه بل والإبداع فيه.

#### المقترح الثاني: تفصيل سياسة الثواب والعقاب.

لا مفر من اعتناق مبدأ الثواب والعقاب فلا يعقل أن يترك العامل دون محاسبة على ما يقتره من أخطاء وايضاً لا مفر من إيقاف تنازلي المعطى والخير مجد من المكافآت والحوافز الممنوحة للعامل المتميز ويودون ذلك فإن العامل المعطى الخير ملتزم سيستمدى إلى إهماله والعمل الملتزم سيمسب بالإحباط. حتى يرى أن زميله المعطى يحصل على نفس القدر من المكافآت والحوافز التي يحصل عليها بل قد تزيد.

هذا بالإضافة إلى أن التأديب في الوظيفة العامة جزء لا يتجزأ من نظامها القانوني فليس من المقبول إعصال مواد القانون الخاصة بالتأديب والعلاوات والمكافآت واعد إصدار مواد التأديب لأن ذلك يخل بالتوازن الوظيفي المطلوب ويؤدي إلى استمرار الخطأ

والإهمال كأثر سلبي للإخلال بمبدأ الثواب والعقاب ومن ثم فلا إنجاز للعمل ولا جودة ولا إبداع هنا مع الإحاطة بأن تفصيل سياسة الثواب والعقاب لا تأتي إطلاقاً إلا بعد الأخذ بالمقترح الأول.

#### المقترح الثالث:

يتضمن هذا المقترح بعض التعديلات التي تراها ضرورية في ضوء المقترح الأول والثاني وتمثل فيما يلي:

١- إصاحة النظر في عدم الدرجات الواردة بجدول المرتبات وذلك بزيادة عددها حيث تقسم الدرجة الثالثة إلى درجتين ويكون المدة درجتين الأولى ويكون إصاحة اللازمه للتفريق لكل منهما أربعة سنوات وذلك بهدف إكثاء روح المنافسة والشعور بالذات لدى الترقية المبكرة أي بعد خمس سنوات أو أربعة سنوات حسب الأحوال ومن ثم يرتفع مرتب العامل على قتران ليست طويلة.

هذا بالإضافة إلى إصاحة النظر في عدم البقاء في الدرجة الأولى لتكون ثلاث سنوات والحد العام لتكون سنتين وهذا سيؤدي إلى وصول العامل إلى الدرجة الممتازة (وكيل أول) بعد ٢٤ سنة وليس ١٨ سنة كما هو الحال حالياً حيث أن متوسط العمر الوظيفي للعامل يتراوح من ٥١ إلى ٦٣ سنة أي ٤٠ سنة فليس من المناسب أن يكون مجموع عدد الترقى حتى الدرجة الممتازة بما يعادل نصف العمر الوظيفي للعامل أو أقل وإذا كان الأمر يقضي حتى الحد الباب لمعينين فإنه يمكن إدخال الترقية الاستثنائية مع وضع ضوابط لها وأهمها تقييدها في جهة علمية والقدرة على حل المشاكل والإبداع والابتكار (بواقع عملي مثبت) وموئل فوق الجامعي في التخصص المطلوب وغير ذلك .. كوسيلة للاستفادة من خبرات وقدرات المبعين.

مع الإحاطة وللتأكد بأن هذا العهد من المقترح الثالث لا يمكن طرحه منفرداً عن المقترح الأول وهو الأمانة من المقترح الثالث لا يمكن

٢- المادة (٣) يضاف إلى تشكيل اللجنة أستاذ جامعي متخصص في الإبداع والتنمية الإدارية وأستاذ جامعي آخر متخصص في علم النفس والاجتماع . لتكون أكثر قدرة على وضع القواعد والأسس والقرارات التي يتم التعامل بها مع العاملين وأثره القرارات على زيادة الإنتاج وجودة عمله مساهمة للنمو والإبداع وهنا يحدث التسامح بين ذوي الخبرة العلمية والضرورية والفكر الأكاديمي.

٣- المادة (٢٨) يعاد قياس الأداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائي على أن توضح اللائحة التنفيذية كيفية القيام بذلك بما لا يعطل الأداء وبما لا يعطل قياس الأداء الدوري عمل زوئتي.

٤- تعديل المادة (٢٥ مكرر) لتكون مسئولية الوحدة في تعيين من يحصل على مؤهل التواء الخدمة في حالة واحدة وهي أن يحصل العامل على موافقة مسبقة للحصول على هذا المؤهل الذي تكون الوحدة تتابع تحفظها محتاجة إليه ومن ثم يعين مباشرة مع منح فترة انتدابية لتصفية آثار المادة ٢٥ مكرر قبل تعديلها.

٥- يصاد النظر في عدم المجموعات النوعية في ضوء الواقع العملي لتلاهي وجود مجموعات توصية قليلة العدد مما يؤثر على تراتيب العاملين.

٦- تعديل المادة (٧٧) لتكون عدم علاوات عادية مساوية لعدد سنوات الخبرة وليس ٥ علاوات بعد أقصى حدية ثم لا طائل من الاعتراف بسنوات الخبرة وليس من القول عدم تقييمها بالمستحق مالياً.

٧- تعديل المادة (٢١) بالنص على زيادة قيمة بدل الإقامة ليكون أداة للتشجيع في العمل بالمناطق النائية وتقليل التكدس في العاصمة أو أماكن التكدس السكاني.

٨- تعديل المادة (٤٨) ليكون تعويض العامل المخترع محدد بنسبة من الاستفادة من هذا الاختراع حتى يزيد عدم المخترعين ويشعرون أن المقابل المادي مجزي.

٩- ربط الحوافز والمكافآت التشجيعية بتقارير الكفاية للارتباط الوثيق بينها وبين ما يساعد على ذلك ما ورد بالبند (٣) من المقترح.

وأخيراً عزيزي القارئ قد تكون الصورة أمامكم من البافوراما رقمية للتعديلات إلى البافوراما فنية لها من مقترحات رايها هامة ومع وضوح مبادئ الاستمرار والمساواة والتوازن بين العامل وجهة الإدارة والبعد الاجتماعي من خلال مواد القانون وتعديلاته يبقى الإجابة على السؤال هل نحتاج إلى قانون جديد.

واسمح لي قلاري العزيز أن ترك لكم إبداء الرأي.

# بعض أنظمة العمل الإلكتروني في جامعة المنصورة



د. أحمد يوسفي شهاب الدين

عام وإرسال بيانات المرتبات آلياً إلى البنوك وصرف العلاوات والبدلات وفقاً لأحكام القانون والقرارات المنظمة لذلك. هذا بالإضافة إلى حساب تدرج المرتب وعمل كشف مفردات مرتب لكل موظف أو كشف تجميعي لمرتبات جميع الموظفين كل شهر واستخراج كشوف للاستقطاعات وكشوف أخرى للمكافآت، ويحتوي هذا النظام على بيانات أكثر من ٣٤٠٠ بالكادرو ١٠ آلاف بالكادر العام و ٣٤٠٠ مؤقت.

نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية (الحضور والانصراف)، يعمل هذا النظام على متابعة اليومية لحضور الموظفين وذلك باستخدام تقنية التعرف على الأشخاص من خلال أجهزة البصمة الإلكترونية حيث إن لكل موظف بصمة على الجهاز لا تتشابه مع بصمة شخص آخر، ويمكن من خلال هذا النظام عمل تصاريح حضور في حالة التأخير أو انصراف للموظفين المغادرين قبل موعد الانصراف وذلك بعدد محدد من هذه التصاريح خلال الشهر، هذا بالإضافة إلى متابعة الراحات والأموريات وحالات التوقيعات والسهر واستخراج بيانات يومية بالحضور والغياب والتأخير داخل كل مؤسسة وطباعة سرعى

تعدد أنشطة العمل داخل مجتمع الجامعة ليشمل العمل الإدارى والتعليمى والبحثى، وقد قام مركز تقنية الاتصالات والمعلومات منذ نشأته بالتركيز على تحويل العمل الإدارى داخل الجامعة من الأداء التقليدى الورقى إلى الأداء الإلكتروني، حيث إن تحويل الجامعة إلى مؤسسة إلكترونية يتطلب تحويل كافة أنشطة العمل داخل الجامعة إلى الأداء الإلكتروني، ونظراً للحجم الكبير والمتنوع وغير التقليدى لهذه الأنشطة فقد بدأ المركز بأنشطة العمل الأكثر أهمية وهى شئون الطلاب وشئون العاملين بالجامعة وما أعقبها من أنظمة أخرى كثيرة وصلت إلى ستة عشر نظاماً إلكترونياً والسطور التالية توضح نبذة عن بعض الأنظمة المطبقة حالياً بالجامعة.

نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية (العام)، يحتوى هذا النظام على البيانات الشخصية والاجتماعية والتعليمية والوظيفية للعاملين بكافة قطاعات الجامعة، حيث يقوم بمتابعة الأعمال الخاصة بقسم الإجازات والانتدابات وتغيير جهة العمل واعداد تقارير كفاية الأداء وتقارير بجميع البيانات الوظيفية وبيان الحالة لكل موظف وإحصائية بأعداد العاملين في كل مؤسسة سواء كان كادراً عاماً أو خاصاً، ويمكن من خلال هذا النظام استخراج تقارير بهذه البيانات، ويحتوى النظام حتى الآن على بيانات أكثر من ٥٥٠٠ موظف بالكادر الخاص و ١٧٣٥٠ بالكادر العام و ٧٥٠ مؤقت.

نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية (الاستحقاقات)، يقوم هذا النظام بالإعداد الآلى للعلاوة الدورية لمستحققيها وال أساسى الجديد وذلك فى الأول من يوليو كل

الحضور والانصراف الخاص بكل موظف فى نهاية كل شهر، ويقوم النظام حالياً بمتابعة حضور وانصراف أكثر من ١١٩٠٠ موظف يومياً، وجارى دخول العاملين فى الجهات الأخرى بالجامعة تبعاً.. نظام جامعة المنصورة لإدارة الحسابات الخاصة،

يهدف هذا النظام إلى إمكانية إدارة كافة العمليات الحاسبية اليدوية التقليدية والتي كثيراً ما يعثر عليها الخطأ وتقسم بالبداية وتحويلها إلكترونياً لضمان الحصول على بيانات محاسبية دقيقة وبشكل سريع ومتظم مع تأكيد سرية البيانات وعدم العبث بها، ويصل على هذا النظام خمس جهات بجامعة المنصورة وهى الإدارة العامة للجامعة وكلية الآداب ومركز تقنية الاتصالات والمعلومات والإدارة العامة للمدن الجامعية وكلية التجارة.

نظام جامعة المنصورة للموازنة العامة، تم إنشاء هذا النظام بهدف إصدار موازنة دقيقة للجامعة وأى مؤسسة داخلها (كلية، مستشفى) حيث يساعد صناع القرار على اعتماد مشروع الموازنة بدقة وسهولة والسرعة فى التنفيذ، وينقسم نظام الموازنة بجامعة المنصورة إلى جزئين.. الموازنة الاستثنائية والموازنة الجارية..

يتميز النظام باختصار الوقت والمجهود المبذول فى كل إدارات الموازنة فى الجامعة ودعم علائقة إلكترونيا بشكل كبير بين الوحدات الحاسبية والمشروعات والجامعة، بالإضافة إلى تحديد حجم المبالغ المتصرفة خلال المرحلة المالية والعام المالى والخطة الحسبانية كاملة ومعرفة الموقف المالى للجامعة أو الكلية فى أى وقت وتحديد حجم التعزيزات خلال العام



زيادة الطلب على المعاملات المطابقة لأحكام الشريعة

ويقول محمد عسماوي، رئيس مجلس إدارة المصرف المتحد: إن المصرف عكف في الفترة الماضية على دراسة أحوال السوق المصري في ظل العطايات والتحديات الدولية والمتغيرات الجديدة. كذلك قام بإجراء استطلاع للرأي بين عملاء المصرف فوجد أن هناك زيادة في الطلب على هذه النوعية من العملات المالية الشريفة.

وتؤكد الأرقام والمؤشرات هذا التوجه فقد بدأت الدول الأوروبية في الاتجاه نحو التوسع في إنشاء البنوك الإسلامية نظرا للإقبال الكبير على هذه النوعية من التعاملات سواء من المستثمرين الخليجيين أو أبناء الجاليات الإسلامية خاصة في الأزمنة المالية العالمية وصعوبة الحصول على تمويل من البنوك التجارية.

فقد وصل عدد البنوك الإسلامية في العاصمة الإنجليزية وحدها إلى ٢١ بنكا. كما وصل حجم التعاملات في سوق البنوك الإسلامية في أوروبا من ٥٠٠ مليار إلى تريليون دولار وهو ما يمثل ٥% من إجمالي حجم التعاملات في سوق البنوك الأوروبية.

هذا وقد تزايد حجم التمويل الإسلامي بالعالم كله بنسبة تصل إلى ٢٠% حيث وصل حجم التمويل الإسلامي في أمريكا وحدها إلى حوالي تريليون دولار سنويا ويضم أكثر من ٣٠٠ مؤسسة تعمل في هذا المجال الواعد.

قواعد النظام المصرفي المطابق لأحكام الشريعة

النظام المصرفي المطابق لأحكام الشريعة يقوم على عدد من القواعد والأسس المالية منها الشراكات والرافعات والتبادل النقضي والحقيقي والعدل. حيث يتعامل هذا النظام مع المال على أنه وسيلة لتحقيق النماء والرفاء لصالح الفرد والمجتمع لتحقيق منظومة العدالة الاجتماعية. لذلك يتم التعامل مع التمويل على حجمه الحقيقي وتقديره على الأصول مع مراعاة المتغيرات المستقبلية وتغير ظروفه وأسعاره.

هيئة الرقابة الشرعية للمصرف المتحد.

ويشير محمد عشاوي برئاستها المصرف المتحد قام بإنشاء هيئة للرقابة الشرعية على جميع المنتجات يقوم برئاستها أحد أساتذة الأزهر الشريف مهمتها الأساسية إجازة المنتجات الحالية والمستقبلية للمصرف المتحد من الناحية الشرعية.

۱۰۰۰

لتزويد من المعلومات أو للحصول على صور برجاء الاتصال  
حرمين عامر

فنان مديرو الإتحاد المؤسسي والداخلي - المصرف المتحد  
موبايل: ١٢٢٣٩٩٨٩٩ • تليفون: ٢٧٩٢٠١٢٥

٢٧٩٢٠٧٣٥: فاكس

محمد عشاوي، رئيس المصرف المتحد والعضو المنتدب

■ السوق المصري بحاجة إلى التنوع بين المنتجات المصرفية التقليدية والمنتجات المطابقة لأحكام الشريعة

■ **المستهلك المصري أصبح على قدر كبير من الوعي باحتياجاته من المعاملات المصرفية المختلفة**

■ لدينا دراسات تؤكد أهمية وجود هذه النوعية من الخدمات المصرفية وزيادة الطلب عليها محليا وعالميا

■ لدينا هيئة رقابة شرعية مهمتها إجازة أي منتج من الناحية الشرعية قبل طرحه للعملاء

قام المصرف المتحد المملوك بالكامل للبنك المركزي المصري مؤخراً بطرح بائعة منتجات، رضاءء، المطابقة لأحكام الشريعة والتي تضم ١٠ منتجات مصرفية متميزة تقدم للجمع العملاء في ٣٧ فرع من فروع المصرف المتحد المنتشرة بجميع أنحاء الجمهورية. من خلال شبائكه خصصت لتتقدم هذه التوعية من العملاء و ١٢ فرعاً متخصصاً في هذه المعاملات المطابقة لأحكام الشريعة.

وتتكون هذه الباقية المتميزة من خدمة التمويل العقاري، ديار، والذي تم إطلاقها في منتصف عام ٢٠٠٧ الماضي حيث قدم لأول مرة بالسوق المصري منتج تمويل عقاري مطابق لأحكام الشريعة بفتوى رسمية معتمدة من دار الافتاء المصرية تحمل رقم ٣٢٧.

كما قام المصرف المتحد بطرح ٥ مجموعات من الشهادات والأوعية الادخارية المتطورة بأنواعها المختلفة، الثلاثية أو الثمانية بالدينار المصري أو بالعملة الأجنبية وعلى رأسها الدولار الأمريكي. فضلا عن شهادات الدخل ذات العائد المتغير والشهادة الثلاثية ذات العائد التراكمي المتغير.

بالإضافة إلى منتج إيثار، والذي يعد بوابة العميل لفتح الخيس، حيث يتولى منتج إيثار، إدارة أموال العملاء لصالحهم وذلك عن طريق الهيئة المشروطة وأعمال الوقت التفضيضي. كما يقوم الحساب بتلقى الدعم والمساندات المالية من العملاء وتوزيعها على ٦٢ جمعية جمعيية أهلية منها ٤٢ معتمدة وأربعاً غير معتمدة.

هذا فضلا عن مجموعة من المنتجات الجديدة والتي صممت خصيصا لخدمة العملاء وضمان قضاء الطقوس الدينية والحفاظ على البيئة والحفاظ على البيئة المحيطة من خلال منتج صك الذخيرة، وصك القدر.

فضلا عن شهادة المليونير والتي أجيّزت من دار الإفتاء المصرية بفتوى رقم ١٠٧ واستطاعت وهي وقت وجيز تحقيق حلم أكثر من ٦٥ مصرية والوصول على جائزة مالية ضخمة يستطيعون بها بداية قوية للعمل وخدمة وتقدم هذا الوطن. وذلك تحت شعار، ويزق من يشاء بغير حساب.



على تحقيق التطوير في معظم الاداء  
البيئي للمؤسسة بما يتماشى مع سياستها  
البيئية الموضوعية .

٢- مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ ،  
تضمن مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ على سبع  
عشرة مواصفات بيئية متكاملة وتمثل هذه  
المواصفات اقترابا جديدا لتحقيق الحماية  
والوجود البيئية على مستويين تنظيميين  
متداخلين هما

١/٢ مستوى كلي :-  
يمثل في مستوى الاجراءات المتبعة  
والسنادات لتحقيق توافق بيني داخل الشركة  
او المؤسسة وبالنسبة لكافة معاملاتها  
الداخلية والخارجية .

٢/٢ مستوى جزئي :-  
يتعلق بالاجراءات التنظيمية المتعلقة  
بالعمليات المستخدمة في كل مراحل  
الانتاج بصفة عامة والتعبئة والتعليق  
بالنسبة للسلع .

٣- متطلبات انشاء نظام الادارة  
البيئية الايزو ١٤٠٠١ :-  
خمس اقسام رئيسية غير القسم العام .

١/٣ المتطلبات العامة :-  
٢/٣ السياسة البيئية ، يتطلب ان  
تكون السياسات :

- مناسبة لطبيعة ومقدار الآثار البيئية
- مرتبطة على الخدمات المقدمة .
- ان تتضمن التزاما بالتحسن المستمر .
- ان تتضمن التزاما بعدم التلوث .
- ان تضع الخطوط العريضة لاقامة
- اهداف بيئية محددة ومراجعتها .
- ان يتم توثيقها وتطبيقها والمحافظة
- عليها وان يتم توصيلها .
- ٣/٣ التخطيط ، تتخذ مرحلة
- التخطيط خمس خطوات :
- تعريف المظاهر البيئية للأنشطة
- والمنتجات والخدمات التي يمكن التحكم
- فيها .
- تحديد تلك المظاهر البيئية ذات الاثر
- لأكبر ضررا على البيئة ( الآثار البيئية ) .
- تحديد والمحافظة على وسائل الوصول
- الى القواعد والاحكام القانونية المطبقة
- على المظاهر البيئية للأنشطة والمنتجات
- والخدمات .
- تحديد اهدف بيئية ثابتة .
- اقامة نظام للادارة البيئية ( برنامج
- للادارة البيئية ) .
- ٢/٢ التطبيق والتشغيل ، من خلال ٧
- مكونات هي :-
- ١/٤/٣ التنظيم والمسؤوليات .
- ٢/٤/٣ التدريب والوعي والمناخسة .
- ٣/٤/٣ الاتصالات .
- ٤/٤/٣ توثيق نظام الادارة البيئية .
- ٥/٤/٣ ضبط الوثائق .
- ٦/٤/٣ ضبط العمليات

٧/٤/٣ الاستعداد والاستجابة عند  
الطوارئ .

٥/٣ الفحص والاجراءات  
التصحيحية :-  
في فحص ومراقبة واكتشاف المشكلات  
الخفيفة وتصحيحها ، ولهذه العملية ٤  
اركان هي :

١/٥/٣ القياس والمراقبة وتنفيد  
الاداء البيئي .

٢/٥/٣ الاجراءات التصحيحية  
والوقائية المناسبة .

٣/٥/٣ احتفظ بسجلات تبين توافق  
النظام مع متطلبات الايزو ١٤٠٠١ .

٦/٣ مراجعة الادارة :-  
تتطلب ان تراجع الادارة النظام  
حسما يقتضي الامر وان يتم تجميع  
المعلومات الضرورية للتقييم الشامل  
وتوثيق تلك المراجعة التي تحقق  
الاتي :-

١/٦/٣ فحص نتائج المراجعة .

٢/٦/٣ دراسة الظروف المتغيرة .

٣/٦/٣ تقييم مدى التزام الشركة  
بالتحسن المستمر .

٤/٦/٣ تحديد التعديلات الممكنة  
والسياسة والأغراض وبأبى عناصر  
النظام .

٤- عادل تطبيق مواصفات الايزو  
١٤٠٠٠ ،

تتعدد ما يمكن ان يحققه المنشآت من  
فوائد ومزايا نتيجة تطبيق والاخذ  
بارشادات مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ عند  
تصميم وتنفيذ السياسات البيئية للمؤسسة  
ولعل من اهم تلك المزايا ما يلي :-

١/٤ ضمان التوافق مع القوانين  
البيئية الوطنية من حيث الاجراءات  
والتوافق المستقبلي للمخاطر ومطالبات  
البيئة .

٢/٤ رفع انتاجية المؤسسة بصفة  
عامة والعاملين كل على حده ، وزيادة  
القدرة على التكليف المستمر مع الظروف  
المتغيرة .

٣/٤ خفض التكاليف وخاصة من  
حيث تقليل الفاقد وتطبيق اساليب اعادة  
الاستخدام وترشيد الاستهلاك من  
المخدرات .

٤/٤ تحسين الاداء الهيكلي بشكل  
مستمر ، ويؤدي ذلك لتحسين السمعة  
العامة للمنظمة وقدرتها على المنافسة .

٥/٤ ارتفاع الطلب على المنتج من  
جانب المستهلكين او المستفيدين او  
العملاء .

٦/٤ تخفيض رسوم التأمين البيئية  
لدى شركات التأمين .

٧/٤ اقامة فرص جديدة في اسواق  
جديدة وتضوية التنافس في الاسواق  
القديمة .

٨/٤ الالتزام بنظام الادارة البيئية  
كما تقرر مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ يساعد  
على زيادة الثقة داخليا وخارجيا في  
المؤسسة .

٩/٤ تحقيق مشاركة العاملين في  
الادارة ورفع الرضا ومستوى الشفافة  
التنظيمية .

١٠/٤ تطبيق نظام الادارة البيئية  
يعمل المنظمات امكنة متعاطفة لتوقع  
الطالبات والمخاطر المستقبلية وبمئتها  
درجة كبيرة من الثقة .

١١/٤ تسهيل الاجراءات المالية  
وتعزيز القدرة على دخول المناقصات  
والممارسات .

١٢/٤ تقليل مخاطر المسئوليات  
القانونية وتقليل التكلفة الناشئة عنها .

٥- تحديدات تطبيق مواصفات  
الايزو ١٤٠٠٠ ، وهما :-

١/٥ ارتقاء تكلفة الحصول على  
شهادة التوافق مع مواصفات الايزو  
١٤٠٠٠ .

٢/٥ عدم وجود مجالس وطنية  
للاستعداد .

٣/٥ عدم وجود نموذج موحد لتطبيق  
مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ حيث يختلف  
التطبيق من مؤسسة لأخرى .

٤/٥ ادلة الكفاءات الوطنية التي  
يمكن ان تساعد المؤسسات على تطبيق  
مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ .

٥/٥ انخفاض اعداد المؤسسات التي  
تطبق مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ بالدول  
النامية والتي تقسم بصفة عامة  
بافتقار امكانياتها وصغر حجمها .

٦- دور الحكومة للمساعدة لتطبيق  
مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ طبقا للمسح  
الذي أجرته منظمة اليونيدو والذي  
انتهى الى الادوار التالية :-

١/٦ دعم حملات نشر الوعى  
بالمواصفة .

٢/٦ دعم البرامج التدريبية .

٣/٦ دعم اجراءات التسجيل  
والحصول على الشهادة واعتمادها .

٤/٦ دعم تكملة الاستشارات .

٥/٦ دعم تكملة تطبيق المواصفة .

٧- حدود تطبيقية :-

صرح الأستاذ الدكتور محمد بن  
ابراهيم التويجى المدير العام للمنظمة  
العربية للتنمية الادارية بجامعة الدول  
العربية بجريدة الاهرام بصفحة البيئية  
بتاريخ ٢٠٠٧/٧/١ عن مسابقة في مجال  
الادارة البيئية ( تحت رعاية الرئاسة  
العامة للارصاد وحماية البيئة -  
بالعوسبة ) بهدف ترسيخ المفهوم الواسع  
للادارة البيئية في الوطن العربى وتحفيز  
الدول العربية للاهتمام بمفهوم التنمية  
المستدامة ، وذلك باستعراض افضل

تطبيقات الإدارة البيئية في الأجهزة الحكومية وكان خير تطبيق لدى الباحث هو البحث التالي :-

( عبد السيد صبرى عبد السيد ، تبسيط العمل بالمنظمات الخدمية - رؤية جديدة ، مجلة التنمية الادارية ( العدد ٥٥ ) القاهرة - تصدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة : يوليو ١٩٩٢ ص ٣٨ ) .

اسم المبادرة : تبسيط العمل بالمنظمات الخدمية رؤية جديدة

تضمنت المبادرة معلومات عديدة يبلورها الباحث فيما يلي :

١. الإسهام في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية مثل خدمات الشراء والتبعية والأعمال المالية وأعمال الصيانة والأنشطة المصرفية وخدمات التأمينات..... الخ .

٢. تضمنت تطبيق مفهوم وأهداف تبسيط العمل في ضوء الجوانب التالية :

١/٢ الجوانب التنظيمية ،  
٢/٢ الجوانب الوظيفية  
٣/٢ جوانب القوى العاملة .

٤/٢ جوانب الحوافز  
٥/٢ جوانب التدريب

٦/٢ جوانب رعاية العاملين  
٧/١ الجوانب التكنولوجية

٨/٢ جوانب المسجلات والنماذج المستخدمة

٩/٢ جوانب مقابلة الجماهير من خلال مكتب خدمة المواطنين

١٠/٢ جوانب متابعة الخدمة بمجرد تقديم الطلب حتى استلام النتيجة التي يستلمها الجمهور

١١/٢ منافذ أو أماكن تقديم الخدمة

١٢/٢ تبسيط الخدمة أو ما يسمى رسوم تقديم الخدمة

١٣/٢ الترويج للخدمة (الإعلان / البيع الشخص / تبسيط البيئات / النشر

٣. اتجاه إطار مقترح لتطوير عمليات تبسيط العمل من خلال خطوات خمس واستعراض المنظمة كنظام مفتوح على البيئة المحيطة .

٤. بلورة العملية محل البحث والعلمية المؤثرة فيها في إطار البيئة المؤثرة

عنوان المبادرة

تبسيط العمل بالمنظمات الخدمية رؤية جديدة

تاريخ تنفيذ :  
سنة ١٩٨٥م إلى ١٩٩٥م حتى

التفنين الضمني من الربيع الأخير من الثمانينات

سنة ١٩٩٥م إلى تناسبت هذه الرؤية الجديدة مع فكرة إعداد نماذج التبسيط التي دخلت حيز التنفيذ منذ عام ١٩٩٥ حتى الآن من خلال إتمام عمليتي الإنتاج

للخدمة والتسويق لها .

## جبهة التمويل الجهازي للتنظيم والإدارة أولاً : آثار تطبيقات المبادرة على الصحة

حتى قطاع الصحة بالأهمية الكبرى في جميع الخطط السنوية للخطط المركزي للتنظيم والإدارة على مدى عشر وثمانين سنوات حيث بلغ إجمالي المواقع التي تم تطويرها بهذا القطاع عدد ألف وثمانمائة وثمانية عشر موقعاً تمثيل نسبة ثمانية وخمسين في المائة من إجمالي المواقع المطورة على مستوى القطاعات القومية، ويرجع ذلك لعلاقة هذا القطاع مباشرة بصحة المواطنين والتي تعتبر الدعامة الأولى في أي مجتمع متحضر واثقاً وقد روعي في اختيار المواقع التابعة لهذا القطاع البدء بتطوير الوحدات الصحية الريفية والتي تنتشر في أعماق القرى والنجع والتي تقل سكانها القاصدة العريضة من الشعب المصري وغالبيتهم من ذوي الدخل المحدود .

وتلى ذلك تطوير مكاتب الصحة / تطوير مكاتب الصحة المدرسية / تطوير مراكز رعاية الأمومة والطفولة / تطوير العيادات الخارجية والاستقبال / تطوير نقاط الإسعاف / تطوير المستشفيات القروية / تطوير الوحدات والمجموعات الصحية / تطوير العلاج الاقتصادي / تطوير مركز طبية وحضرية / تطوير مراكز التحصين / تطوير وحدات حداث شئون العاملين / تطوير وحدات المحفوظات / تطوير نظم العلاج بمرکز الضاغط الخيرية / تطوير منطقة الدلتا لثمانين الصحي / تطوير معهد القلب / تطوير وحدات النظافة وصيانة الأبنية الحكومية في قطاع الصحة .

زيادة الوعي الصحي من خلال نشر أدلة إرشادية وتوزيعها مجاناً لجمهور المواطنين في ضوء إعلان الدوحة حول اتفاقية التجارة العالمية وذلك في ضوء :  
١. توفير الخدمات الصحية الأساسية لأطفال مثل التعليم والجراحات التي يتم إعطائهم للطفل موضوعاً لمن وتوقيتات الجرعة ونوع الجرعة .

٢. توفير الخدمات الصحية الأساسية للمرة لحماية المرأة أثناء فترات الحمل والرضاعة ولإلجاب جيل قوى نافع للمجتمع .

توفير التجهيزات الطبية والمكتبية اللازمة لتقديم الخدمات الصحية بأحدث الأساليب التكنولوجية بما يكفل راحة العاملين والمتعاملين .

تخطيط ونهية مكان تقديم الخدمة بما يسمح باستخدامه بطريقة أفضل

وبما يتواءم مع صحة وسلوكيات العاملين والمتعاملين .

تم إعداد العديد من الدراسات الخاصة بتطوير نظم وأساليب العمل وتبسيط الإجراء وتقديم التوصيات للقضاء على المشاكل التي تؤثر على مستوى أداء الخدمات الصحية وأهمها .

١. تبسيط إجراءات الرقابة على السلع الغذائية .

٢. تبسيط إجراءات استخراج شهادات التطعيم الدولية .

٣. تبسيط إجراءات استخراج الشهادات الصحية للمستقلين بالأغذية .

٤. تبسيط إجراءات توريد وصرف الأدوية للمستشفيات العامة .

٥. تبسيط إجراءات توريد وصرف الأغذية للمستشفيات العامة .

٦. تبسيط إجراءات استخدام التراخيص الطبية .

٧. تبسيط إجراءات صرف الأجهزة التوعوية لتلاميذ المدارس .

٨. تبسيط إجراءات العمل بمراكز رعاية الأمومة والطفولة

٩. دراسة تطوير أساليب العمل في مجال خدمات الاستقبال والطوارئ والأقسام الداخلية بالمستشفيات .

١٠. تطوير نظم العمل في مجال تعامل الجمهور مع مستشفى القصر العيني .

١١. تطوير نظم وأساليب العمل في مجال الرعاية على الأدوية .

ثانياً : آثار تطبيقات الإدارة البيئية على النمو الاقتصادي

اهتمت خطط الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بقطاعات المالية والمحليات والداخلية والعدل والنقل والمواصلات التي تعتبر الركيزة الأساسية للنمو الاقتصادي في مصر لما تتميز به هذه القطاعات من تقديم خدماتها لجمهور عريض من المواطنين المستثمرين بأبناء الجمهورية ويبدو ذلك كما يلي :

١. تطوير المواقع بقطاعات ،  
١/١ المالية ؛

بلغ عدد المواقع التي تم تطويرها مائة واثنين موزعة على إحدى عشر مشروعاً لتطوير المواقع التالية :

مأموريات الضرائب العقارية ،  
مأموريات الضرائب العامة .

مأموريات الضرائب على المبيعات ،  
النافذ الجمركية بالوائف البحرية .

النافذ الجمركية بالمطارات ، دار المحفوظات العمومية .

إدخال نظام الميكرو فيلم في دار المحفوظات وحدات المحفوظات .

شئون العاملين .  
نظافة وصيانة الأبنية الحكومية .

تم تطوير عدد تسعة وتسعين موقعا  
موزعة على إحدى عشر مشروعا لتطوير  
الواقع التالية

أربعة وعشرين وحدة محلية ثمانية عشر  
موقعا لجمع عزب القاهرة  
سبعة عشر موقعا لجمع الجيزة  
لصالح الحكومية سبعة عشر موقعا  
لحي الواويلي

تسعة مواقع ميادين عامة أربعة  
وحدات بمدينة الفيوم

ثلاث مواقع وحدات شئون عامين  
مجمع التحرير

مستشفيات الشوارع وأرقام المنازل ثلاث  
مواقع بالقاهرة المجرز الألي

مستشفيات الشوارع موقع واحد بالجيزة  
الداخلية ،

تم تطوير اثنتا عشرة موقعا موزعة على  
سبعة عشر مشروعا لتطوير المواقع التالية :

مكاتب السجل المدني . مكاتب الأدلة  
الجنائية .

مكاتب تراخيص العمل . الأقسام  
لشرطة .

نقطة المرور . نظم وأساليب العمل  
بالسجل المدني .

وحدات المحفوظات . وحدات الحجز  
لتحفظي .

وحدات تراخيص السيارات الحكومية  
واللاكي . محاكم المرور .

وزارة الداخلية . وحدات شئون  
العاملين .

مكاتب رعاية الأحداث . مصلحة  
الأحوال المدنية .

نظام وصيانة الأبنية الحكومية  
الإدارة العامة لشئون المهندسين .

١/١ العدل .  
تم تطوير مائة واحد وثمانين موقعا  
موزعة على المشروعات الثمانية التالية :

مكاتب ومساحيات الشهر العقاري .  
مكاتب الطب الشرعي .

مكاتب النيابة الإدارية . المحاكم .  
مكاتب هيئة قضايا الدولة . مكاتب

مصلحة الخبراء .  
مكاتب ووحدات شئون العاملين

١/١ النقل والمواصلات .  
تم تطوير مائة وأربعة وستون موقعا  
موزعة على المشروعات التسع التالية :

مكاتب البريد . مكاتب التليفون  
والتلغراف .

محطات السكك الحديدية . محفوظات  
جسار ميناء الإسكندرية .

خدمات الركاب والمواني . وحدات  
المحفوظات .

وحدات شئون العاملين . وحدات  
نافة وصيانة الأبنية التعليمية .

مركز حركة الطرود البريدية الجوية .

٢ . إحصاء العدليد من دراسات  
تطوير نظم وأساليب العمل أهمها ،

١/٢ تطوير أساليب العمل في مجال  
خدمات الركاب بميناء القاهرة الجوي .

٢/٢ تبسيط إجراءات الشهر والتسجيل  
للمستثمرين الأجانب .

٣/٢ تبسيط إجراءات خدمات الأحوال  
المدنية .

٤/٢ تبسيط إجراءات صرف الشيكات  
الخاصة

ثانياً ، أشار تطبيقات المبادرة على  
حماية الموازة التطبيقية من  
الاستنزاف والتلوث .

قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة  
بحصر المهاني الحكومية التي تأثرت

بالزلازل والعمل على تطويرها من خلال  
المرحلة التالية :

١ . مرحلة الإعداد  
حيث تم حصر المهاني الحكومية كلها

خاصة التي تأثرت بالزلازل على مستوى  
الجمهورية ، وتم إدخالها بالحاسب الآلي

كي يتم إدراجها ضمن خطط ومراحل  
التطوير من خلال إعداد القوائم

الفنية اللازمة لتطويرها وتحديد  
التكلفة التقديرية لذلك مع توفير

التجهيزات والمعدات المكتبية لأداء  
الخدمات بأسلوب متطور .

٢ . مرحلة التنفيذ  
تقوم كل جهة بإعداد كراسة الشروط

وطرح المناقصات واختيار أفضلها تمهيدا  
للتزيرة والبيت وتسليم المواقع للمقاولين

، والقيام بتابعة تنفيذ عمليات التطوير  
الموجودة بالمخازن .

٣ . مرحلة متابعة المواقع المطورة  
تقوم الجهات المعنية بمتابعة المواقع

بعد تطويرها وإصدار تقرير عن تأثير  
تتابع عمليات التطوير على الأداء

وتيسير الخدمات  
- قام الجهاز أيضا باتمام مشروع نظافة

وصيانة الأبنية الحكومية لمصانها من  
الاستنزاف والتلوث بالقطاعات التالية :

موقع واحد بقطاع الصحية موقع واحد  
بقطاع الداخلية

موقعان بقطاع النقل والمواصلات  
موقع واحد بقطاع القوى العاملة

موقعان بقطاع التأمينات والشئون  
الاجتماعية موقع واحد بقطاع المال

- قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة  
بتطوير بعض المواقع لحماية لها كمورد

طبيعي مثل :  
تطوير مجمع المصالح الحكومية

بالتحرير تطوير مستشفى القصر العيني  
بالجيزة

تطويرا لميادين العاصمة تطوير دار

المحفوظات المدنية

تطوير المنافذ الجمركية بالموانئ  
البحرية تطوير مطارات

٢ . قام الجهاز المركزي للتنظيم  
والإدارة ببعض دراسات تبسيط

الاجراء وتطوير نظم العمل حماية  
للبنية الطبيعية من التلوث مثل ،

تبسيط إجراءات تراخيص الإحاجر  
تطوير أساليب العمل في مجال

مكافحة تلوث المياه .  
تبسيط إجراءات طلب توصيل وصلة

صرف صحي لعقار أو محل أو منشأة  
تطوير نظم العمل في مجال النظافة

بمحافظات القاهرة والجيزة والغربية  
تطوير نظم وأساليب العمل للمكتب

التنفيذ للوقاية في الأشعة  
تبسيط إجراءات الحصول ترخيص

وحدة محطة كهربائية  
تطوير نظم العمل في مجال الشحن

والتفريغ والنقل الداخلي بميناء  
السيوس والأرييه .

تبسيط اجراءات تراخيص الصيد  
بالتعليم العام لتنمية الثروة السمكية

كما اهتم الجهاز بحماية البيئة  
الطبيعية من الاستنزاف والتلوث

بالاعتماد بانتاج المصانع من خلال جعل  
خدمة إجراء التحاليل وتحديد وحدات

المعالجة للمصانع المطلوب ترخيص لها  
للمصرف على الشبكة العامة حتى لا

تصرف إلى المياه الجوفية أو النيل .  
رابعا ، أشار تطبيقات المبادرة على

الكفاءة الاقتصادية ومكافحة الفقر  
وتأمين الدخل

يتضمن قطاع التأمينات الشئون  
الاجتماعية مع شريحة كبيرة من المجتمع

ويقدم هذا القطاع خدماته من طريق  
وحداته المنتشرة في كافة المدن والقرى

ويحصر الجهاز على برنامج  
التطوير لأكثر من سبعون موقعا على

المشروعات تطوير :  
الوحدات الاجتماعية مكاتب التأمينات

المناطق التأمينية وحدات المحفوظات  
حرس الجواز أيضا على إضام

الدراسات التالية :

أ . تبسيط إجراءات خدمات وزارة  
الشئون الاجتماعية في مجال رعاية

الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية .  
ب . دراسة تبسيط إجراءات خدمات

الوحدات الاجتماعية في مجال الضمان  
والمساعدات الاجتماعية

ج . تبسيط إجراءات لخدمات المقدمة  
للمعوقين .

د . تنسيق وصرف المعاشات من الهيئة  
القومية لتأمين والمعاشات

هـ . تبسيط إجراءات العمل الخاصة  
بتنفيذ مشروعات الأسر المنتجة

و. تبسيط إجراءات القروض الاجتماعية من بنك ناصر بضمن المرتب أو المعاش

ز. تبسيط إجراءات العمل الخاصة باستبدال المعاش

ح. تبسيط إجراءات عملية صرف معاشات التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات العسكرية

ط. تبسيط إجراءات صرف تمويل الدفعة الواحدة الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية.

ي. تطوير نظم وأساليب العمل بمكاتب الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

ك. تبسيط إجراءات التراخيص التي تقدمها مديرية الشؤون الاجتماعية بالقاهرة والجيزة.

٢. كما يتعامل قطاع القوى العاملة مع الراغبين في الحصول على فرصة عمل بالقطاعين العام والخاص من خلال الخدمات التي تقدمها مكاتب القوى العاملة التي تم إدراجها ضمن خطط الجهاز لتطويرها كما تم إدراج خدماتها ضمن خطط الجهاز والتي بدت في صورة دراسات ولعل أهمها ما يلي:

■ تطوير أساليب العمل في مجال تلبية احتياجات السوق الخارجي من العمالة المصرية.

■ تبسيط إجراءات توجيه وإحاق العمالة المتدربين في التعليم من سن إلنا عشر إلى سن ثمانية عشر بالتدريب المهني.

■ تطوير أساليب العمل في مجال تشغيل العمالة المصرية بالخارج.

٣. كما يحدد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة احتياجات الجهات الحكومية من القوى العاملة من حيث العدد والتخصص، وذلك في القيام بدراسات معدلات الأداء والمقررات الوظيفية على مستوى الجهات المركزية وسائر محافظات الجمهورية والتي انضمت ديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات على الأخرى وهي: التربية والتعليم / الزراعة / الطب البيطري / القوى العاملة / الشؤون الاجتماعية / الطرق / التأمين / المالية / الصحة والسكان / التنظيم والإدارة / الإسكان / الأمن.

٤. كما يسعى الجهاز من خلال تطوير وحدات شؤون العاملين ووحدات المحفوظات لسائر الجهات الحكومية إلى إدخال الحاسبات الآلية الميكروفيلم وبالتالي بدت احتياجات متخصصة من القوى العاملة في هذه المجالات وتم التعيين عليها.

٥. كما سعى الجهاز إلى تبسيط الإجراءات في مجالات الاستثمار الصناعي / الزراعي / الصناعي / المصنعي /

التعليمي ٠٠٠٠ كي يتم جذب المستثمرين لفتح مشاريع وتشغيل الخريجين من ناحية وإثراء الاقتصاد القومي من ناحية أخرى.

**خامساً : آثار تطبيقات المبادرة على الأقطر المؤسسية**

من أهم آثار تطبيقات المبادرة على الأقطر المؤسسية

استمرار تطوير التشريعات المنظمة للخدمات الجماهيرية بما يتلاءم والبيئة المحيطة سواء كانت محلية أو أجنبية والتي تتغير بصفة مستمرة .

الاستفادة بالبيانات والمعلومات المتاحة في اتخاذ القرارات نحو التفكير للأحسن المعمول بها في المنظمة الخدمية .

استمرار التنسيق بين التقسيمات التنظيمية ذات العلاقة بجمهور المتعاملين ، حتى لا يحدث تضارب أو ازدواج ويكون ذلك مضيعة للوقت والجهد والتكلفة بلا صائد على العاملين والمتعاملين .

التأكيد على مشاركة الجماهير في رسم السياسات العامة لأداء الخدمات الجماهيرية كي تتم حالة الرضا والهدوء بالنسبة للخدمة المقدمة ، والاستمرار في عمليات التطوير تجاه ذات الإطار الذي يحقق أعلى درجات الرضا الجماهيري .

التأكيد على مكافحة الفساد بالفصل بين مؤدي الخدمة والمستفيد منها من خلال مكتب خدمة المواطنين الذي يتلقى سائر الطلبات من الجماهير واستقبالهم بصورة مرضية وسلمها للتقسيم التنظيمي المختص لتحقيق الهدف من الطلب ، ثم يتم تسليم النتيجة لصاحب الشأن .

استمرار توفير مناخ جاذب للاستثمار الألفي أي بجذب مستثمرين في المجالات الزراعية / الصناعية / السياحية / المصنعية / الإنسانية / الكهربائية / التجارية ٠٠٠٠ الخ

استمرار عمليات التطوير لإجراءات تصدير المنتجات التي يتم استيرادها ومحاولة إتمام التوازن بين المنتجات المحلية والسلع المستوردة في إطار التشريعات المنظمة لذلك .

**تؤثر تطبيقات المبادرة على البيئة الاجتماعية من خلال**

**الجوانب التالية :**

١. **الجوانب التنظيمية :**

إلى أي مدى يتم تطبيق الهيكل التنظيمي / يتم تطبيق مبدأ التخصص / يراعى نطاق الإشراف / يراعى مبدأ وحدة القيادة / يراعى عدم وجود ازدواج أو تداخل في الاختصاصات / يراعى عدم

وجود تداخل في الإشراف .

**٢. الجوانب الوظيفية :**

هل الاستفاد الحالي يتطلب استحداث وظائف جديدة

هل هناك وظائف وصف وظيفية

هل يمكن العاملين وفقاً لجداول الوظائف المعتمدة

**٣. جوانب القوى العاملة**

مدى الاستفادة بالأقطر المعينين

هل توجد سياسة للتربية

هل هناك فائض أو عجز في العمالة

هل هناك بطالة مقننة في بعض الإدارات

هل هناك خطة للقوى العاملة

**٤. الحوافز**

هل هناك نظام للحوافز

ما هي نوعية الحوافز : مادية / مالية / معنوية / سليمة / إيجابية

هل يتم تنظيم الحوافز مع متطلبات خطة المنظمة

**٥. التدريب**

هل يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بصفة دورية ؟

هل توجد خطة واضحة للتدريب ؟

هل هناك تدريب توعوي للاستفادة المثلى من القوى العاملة ؟

**٦. رعاية العاملين**

هل هناك نظام لرعاية العاملين ؟

ما هو نوع هذا النظام ( طبيياً ، اجتماعياً ، رياضياً ، حضائياً ، أولاد

العاملين ، معارض شغل معمرة ) ؟

**٧. جوانب تكنولوجياية**

هل هناك تجهيزات تساعد في إنتاج الخدمة بصورة ميسرة مثل آلات حاسبة ميكروفيلم ، ميكروفيش ، كمبيوتر ؟

**سادساً : المجالات التي قد تضيد فيها نتائج الدراسة واستخلاصاتها العامة :**

**١. نتائج الدراسة**

إن استمرار عمليات تبسيط العمل يتشعب مع تغيير احتياجات ورغبات أفراد المجتمع بل ويعمل على إشباعها .

وجود تآلف وتواصل واندماج وتكافل بين كافة أنشطة الإدارة داخل المنظمة كي تعمل كنسيج متكامل من أجل تقديم الخدمات على مستوى يرقى ومستوى جمهور العامة .

تقوم المنظمة بتشكيل فريق عمل يختص بتسجيل ومراجعة وتحليل المراحل والخطوات الإجرائية التي تدخل في تكوين العملية الإجرائية الواحدة للحد من الاختناقات / وتجنب الإسراف في الوقت والجهد والمال / وتجنب وسائل أخرى لإنتاج الخدمة .....

إدخال عملية التخطيط لعمليات التبسيط من خلال إجراء عمليات

التبسيط، يتوقع وجود مشكلة مستقبلاً أو بتطوير عناصر أداء الخدمة للارتقاء ومستوى الجمهور الذي يتعامل معها مثل الخدمات السياحية أي جعل عملية التبسيط عملية وقائية وليست علاجية تنتظر حدوث مشكلة وتقوم بعلاجها .  
أي تصبح عملية تبسيط الإجراءات متواصلة أو مستدامة .  
تطور عمليات التبسيط في تلك عناصر فرعية يقوم فريق العمل بتطويرها أهمها :  
استمرار ربط التشريعات المطورة مع أداء

العمل .  
التناسب بين مكان أداء الخدمة ومواعيد تدفق العملاء  
كيف يؤدي العمل ؟  
من الذي يقوم بهذه الخطوة ؟  
متى يجب إجراء هذه الخطوة ؟  
أين تتم هذه الخطوة حالياً وأين يجب أن تتم ؟

## ٢ - الاستخلاصات العامة :

١/٢ تطور عمليات تبسيط العمل في تلك تحسين أداء الخدمة بغية انسياب العمل بما يعود بالنفع الإيجابية على العاملين والرؤساء والمنظمة والمجتمع ، وينتج من ذلك عدة أغراض أهمها :  
رفع كفاءة أداء الخدمة .  
تخفيف العبء على كامل العملاء .  
تقديم خدمة بأفضل صورة .  
تقديم خدمة بأقل وقت .  
تقديم خدمة بأقل تكلفة .  
تقديم خدمة بأقل جهد .

٢/٢ تحسين أداء الخدمة مراعاة لوجود منافسين في سوق الخدمات مثل الخدمات الصحية والسياحية والتسليمية ومستخلص الجمارك .

## ٣ - المجالات التي تُفيد فيها نتائج الدراسة أهمها :

مجال الخدمات الصحية .  
مجال الخدمات السياحية .  
مجال الخدمات التعليمية .  
مجال الخدمات الجمركية .  
مجال الخدمات النقل والمواصلات .  
مجال الخدمات المقدمة من مصالح وهيئات وزارة العدل .  
مجال الخدمات لقطاع الداخلية .  
مجال الخدمات لقطاع التأمينات والتشؤون الاجتماعية .  
مجال الخدمات الإسكان والمرافق والممتلكات العمرانية .  
مجال الخدمات للرقابة الصناعية .  
مجال الخدمات لمصلحة الكيمياء .  
مجال الخدمات للهيئة العامة للصنعة .  
مجال الخدمات من الإدارة العامة لمسابقات الحكومة بالبنك المركزي .  
مجال الخدمات المقدمة بالمواشي البرية والبحرية والجوية .

مجال الخدمات المقدمة من مصلحة الضرائب العامة أو الضرائب على المبيعات أو الضرائب العقارية .  
مجال الخدمات المقدمة من مصلحة الجمارك .

مجال الخدمات المقدمة من مصلحة الشركات .  
مجال الخدمات المقدمة من هيئة الاستثمار .  
سابعاً ، أي مزايا أخرى ذات صبغة خاصة .

١ . تتميز عملية تبسيط العمل بأنها الركن الركيز وحجر الزاوية لنجاح أية برامج للتنمية الشاملة ، حيث يتم إعداد برنامج شامل لعلاج المشاكل التي تؤثر على مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية ، وهذا البرنامج يتسم بما يلي :

■ لتبسيط الوافي والإعداد الهادئ والموضوعي ، والتعاضد مع تلك المشاكل التي يصعب مواجهتها في الأجل القصير ، ولعدم إلهاء جهتها جديراً وعلى مدى زمني يتحدد وفقاً لما تسمح به الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

■ شعور جمهور المواطنين بتحسين ملموس في مستوى تادية الخدمة وجودتها حيث تقترب من مثيلاتها في كثير من دول العالم .

■ رفع معدلات أداء الجهاز الحكومي للدولة حتى يكون في خدمة القطاع الاستثماري والخاص .

٢ . كما تتميز عمليات التبسيط إلى التطوير الإجرائي للخدمات التي تقدمها المواقع حتى يتحقق التطوير المتكامل والإنتهاء لبرنامج زمني لتنفيذ التوجيهات المتعلقة بتلك الدراسات والتي تسود في ثلاث مستويات :  
١/٢ توصيات عاجلة يتم تنفيذها خلال سنة .  
٢/٢ توصيات متوسطة الأجل يتم تنفيذها خلال ثلاث سنوات .  
٣/٢ توصيات طويلة الأجل يتم تنفيذها خلال خمسة سنوات .

٣ . يمتدح روح مفهوم تبسيط العمل مع مفهوم الإدارة البيئية الذي يقصد به الإستخدام الرشيد للموارد المتاحة للمنظمة أو هي عبارة عن هيكل المنظمة ومسؤولياتها وسياساتها وممارساتها وأجرائها وعملياتها المستخدمة في حماية البيئة الإدارية .

٤ . تتميز المبادرة أيضاً بأحتواء مضامينها على عوامل بيئة العمل الداخلية التي تختلف من منظمة لأخرى حسب طبيعة اتخاذ القرارات :  
١/٣ بيئة العمل الداخلية : تتكون من العناصر التالية :

تخطيط وتصميم مكان العمل .  
التكنولوجيا .

مصادر العمل ( توفير الإمكانيات والمورد اللازمة لأداء الأنشطة والأعمال التنظيمية المختلفة ) .

الثالث ( حيث أن ثلوث مكان العمل يؤثر على جودة حياة العمل ) .

٢/٣ البيئة الاجتماعية  
أي دراسة الجوانب المتعلقة بالضرر والموقف التي تسهم في تحديد مقدار الجهد أو الطاقة التي سيبدنها في أداء دوره والتي تشمل على ما يلي :

الإشراف الفعال الأجر  
الاتصال التدريب  
القوانين والتشريعات  
العلاقات الاجتماعية  
الروح المعنوية  
ازدواج الاختصاصات  
وتداخلها

تصميم العمل  
٥ . تتميز المبادرة بسميها الددوب لنجاح عمليات التحسين بصفة مستمرة والتي تشمل على العناصر التالية :  
القيادة المتفتحة .  
بناء الوعي  
استمراريتها

العمل على خلق ثبات الهدف التركيز على العمل اختيار الجهود المبكرة تكوين فرق العمل

تقديم الدعم ، والتدريب والتعليم  
للقوى العاملة بناء الصديق والاحترام  
التحسن المستمر في بيئة العمل التحسن المستمر لكل العمليات  
اتساع نطاق الثقافة للإدارة البيئية  
٦ . كما تتميز المبادرة إلى الوصول لما يعرف بخمسة أصفار هي :

الأعطال تساوي صفر/ التأخير يساوي صفر  
الحفظ يساوي صفر/ التعقيد يساوي صفر  
المقابلة السهلة تساوي صفر

٧ . ألفت المبادرة بعرض العملية محل البحث بتأثيرها بالعناصر التالية :  
البيئة الاجتماعية المشار إليها عاليه النماذج والمجالات  
مكتب خدمة المواطنين / مكتب المتابعة  
وحدة شئون المقر / تسعير الخدمة  
منافذ تقديم الخدمة / الإعلان عن الخدمة

تنشيط البيئات / الإعلام عن الخدمة  
ويحدث حراك لهذه العناصر في إطار البيئة المحيطة وهي :  
البيئة الاقتصادية / البيئة السياسية / التشريعية  
البيئة التكنولوجية / البيئة الاجتماعية الثقافية /

# الهئية اتق وميعة للأنفاق

تمتد هذه المرحلة من العتبة حتى إسماعية بطول ١١ ٦ كيلومتر وإجمالي عدد المحطات ١٢٠، محطة طبقا لتوجيهات السيد الأستاذ الدكتور رئيس الوزراء بضرورة خدمة هذه المنطقة بولاق الدكور ومتوقع أن يصل طول هذه المرحلة حوالي ١٨ كم.

## المرحلة الرابعة

وتتمتد هذه المرحلة من شارع الأهرام بمصر الجديدة حتى مطار القاهرة بطول ١٢.١ كم وتشتمل على عدد ٥٠، محطات وتحقق هذه المرحلة تبادل الخدمة مع سكة حديد السويس في منطقة عين شمس.

٤. الخط الرابع لمترو أنفاق القاهرة الكبرى، تحت الدراسة التنفيذية،

١. تم توقيع مذكرة تفاهم مع هيئة التعاون اليابانية «جاياكا»، ليقوم بإعداد دراسات النقل والجندوى للخط الرابع بطول ٢٧ كم وكذلك إعداد التصميمات الفنية ومستندات الطرق اللازمة للمرحلة الأولى «م. الرماية» تلك الصالح، بطول حوالي ١٤ كم وذلك بمنحة مقدمة من الحكومة اليابانية على أن تنتهي هذه الدراسات بنهاية ٢٠١٠

يبدأ هذا الخط من ميدان نادى الرماية بالجيزة جنوبا مروراً بمناطق فيصل والهرم ومنطقة وسط القاهرة حتى ميدان السواح ليخدم مطالب النقل المتزايدة لرحلات الأفراد.

الهئية الضومية للأنفاق إحدى هيئات وزارة النقل وأهم أهدافها دراسة وتخطيط وتصميم وتنفيذ شبكة مترو أنفاق القاهرة الكبرى بالإضافة إلى المنشآت الملحقة بهذه الشبكة وقد بدأ العمل في شبكة مترو الأنفاق عام ١٩٨٢ وحتى الآن فقد تم تنفيذ الخطين الأول والثانى للمترو بطول إجمالى ٦٦ كم من خطوط مترو الأنفاق بالإضافة إلى تنفيذ نفقى الأزهر للسيارات بطول ٢.٦ كم لكل نفق لربط طريق صلاح سالم بمنطقة وسط البلد.

## شبكة مترو أنفاق القاهرة الكبرى

١. الخط الأول لمترو أنفاق القاهرة الكبرى «حلاوان - المرج»، يمتد الخط الأول للمترو من حلوان إلى المرج الجديدة بطول حوالى ٤٤ كم ويبلغ عدد المحطات على هذا الخط ٣٥، محطة منها عدد ٥٠، محطات نفقية وعدد ٣٠، محطة سطحية ويصير هذا الخط الصعود الفئري لشبكة مترو أنفاق القاهرة الكبرى حيث يعبورها من الجنوب إلى الشمال الشرقى مخترقا المنطقة التجارية الرئيسية في قلب العاصمة.

٢. الخط الثانى لمترو أنفاق القاهرة الكبرى «شبرا الخيمة - المنيب»،

يتمتد هذا الخط من شبرا الخيمة حتى المنيب بطول ٢١ ٥ كيلو متر ويبلغ عدد المحطات على هذا الخط ٢٠٠، محطة منها عدد ١٢٠، محطة نفقية وعدد ٨٠، محطة سطحية وعدد ٢٠، علوية.

٣. الخط الثالث لمترو أنفاق القاهرة الكبرى «إسماعية - مطار القاهرة الدولى»،

أوصت دراسات نقل عام ١٩٩٨/٢٠٠٠ بضرورة تنفيذ مشروع الخط الثالث وتطوير مساره طبقا لمطالبات وحجم النقل المتوقع حتى عام ٢٠٢٢ ليتمتد من مطار القاهرة شرقا إلى إسماعية غربا حيث يبلغ عدد محطات الخط ٢٩٠، محطة منها ٢٧٠، محطة نفقية وعدد ٢٠، محطة سطحية ويتم تنفيذه كالاتى:

المرحلة الأولى، جارى تنفيذها ومتوقع الانتهاء من تنفيذها في أكتوبر ٢٠١١،

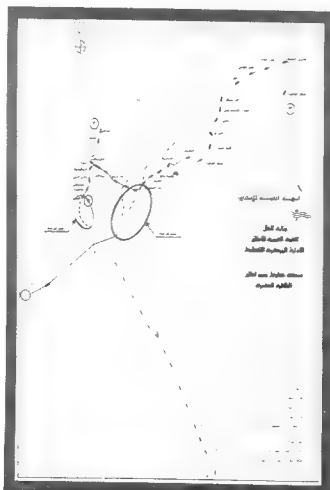
وتشتمل هذه المرحلة من العتبة حتى العباسية بطول ٤.٣ كم وتشتمل على عدد ٥٠، محطات نفقية «العباسية، عبدة بأش، الجيش، العتبة»، وتحقق هذه المرحلة تبادل الخدمة مع الخط الثانى للمترو بمحطة العتبة.

المرحلة الثانية، جارى الإصدار لبدء تنفيذها ومتوقع الانتهاء من تنفيذها في أكتوبر ٢٠١٣،

يتم حاليا تحديث دراسات النقل وتمتد هذه المرحلة من ميدان العباسية حتى شارع الأهرام في مصر الجديدة ويبلغ طول هذه المرحلة ٧ ١٢ كم وتشتمل على عدد ٤٠، محطات نفقية «العرض، الاستاد، كلية البنات، شارع الأهرام،

## المرحلة الثالثة، تحت الدراسة التنفيذية،

١. تم توقيع مذكرة تفاهم مع المكتب الاستشارى سيسمرا ليقوم بتحديث مخطط النقل لإقليم القاهرة الكبرى وكذلك تحديث دراسات النقل والجندوى والتصميمات الفنية وإعداد مستندات الطرق اللازمة للمرحلة الثالثة من الخط الثالث وذلك بمنحة مقدمة من الحكومة الفرنسية على أن تنتهي هذه الدراسات بنهاية ٢٠١٠





# هيئة المواد النووية

(٧) توافر العديد من المعادن الاقتصادية مثل معادن الزركون واللائتيت والمجنيتيت والروثيل والجارنت والتي تستخدم في العديد من الأغراض الصناعية وتفوق نظيراتها من المعادن المستوردة من حيث المواصفات الطبيعية والكيميائية.

(٨) إجراء التحاليل المعدنية والكيميائية للسحور والمعادن والتربة والمياه لتحديد محتواها من العناصر السائدة والشحيحة والسامة وذلك باستخدام أحدث الأجهزة المعملية.

(٩) إجراء الدراسات البيئية الإشعاعية للخدمات والمواد الطبيعية التي تستخدم في الأغراض الإنشائية والصناعية للتأكد من أن محتواها من العناصر المشعة يقع في نطاق الحدود المسموح بها للحفاظ على البيئة والصحة العامة.

(١٠) إجراء الدراسات اللازمة وتنفيذ التخفيض المدرس لنسب المياه الجوفية بالمنشآت والمناطق الأثرية.

للاستفسار عن مزيد من المعلومات،  
١. مقر الهيئة بالقطامية (أمام وحدة مرور القطامية. ت،  
٧٥٨٥٨٣٨. ٧٥٨٥٨٣٥. ٧٥٨٥٨٣٢ ف،

٢. حمض الفوسفوريك متوافر بوحدة تنقية حمض الفوسفوريك بمقر الهيئة بأنشاص (ت/ ٤٦٢٠٨٠٩. ٤٦٢٠٨٠٨. ٤٦٢٠٨٠٩ ف، وكذلك بشركة بولي سيرف للأسمدة والمواد الكيماوية بأبي زعبل.

يسر هيئة المواد النووية أن تعلن عن استعدادها للمشاركة في إنجاح مشروعات التنمية والمشروعات الاستثمارية بالدولة وذلك من خلال المساهمة في استكشاف مختلف الموارد الطبيعية مثل الثروات المعدنية والبترول والغاز والمياه الجوفية بالإضافة لتوافر العديد من المنتجات البحثية والأجهزة المعملية.... مثل،

(١) تنفيذ برامج الاستكشاف الجيوفيزيائي الجوي للبحث عن مصادر الثروة المعدنية والبترول والغاز الطبيعي وإجراء عمليات الرصد البيئي.

(٢) أجهزة ومعدات حفر الآبار باستخدام التقنيات الحديثة.

(٣) تنفيذ عمليات السبر الجيوفيزيائي للآبار لتحديد وتقييم خزانات المياه الجوفية وتحديد عمق وسمك الطبقات الحاملة لها.

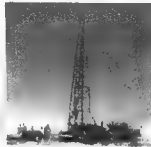
(٤) استخدام الطرق السيزمية في تحديد بعض المعاملات الطبيعية اللازمة للأعمال الإنشائية والهندسية.

(٥) استخدام طرق المسح الكهرومغناطيسي في عمليات الاستكشاف عن الثروات المعدنية والمياه الجوفية والتطبيقات الهندسية.

(٦) حمض الفوسفوريك المنقى (تركيز ٦٠٪ لاستخدامه كسماد معدني ومخصب زراعي للنبات حيث يحتوى على العناصر الكبرى والصغرى اللازمة للنبات بالإضافة لاستخدامه في تطهير شبكات الري بالتنقيط (مسجل بوزارة الزراعة برقم ٢٦٩٣ لسنة ٢٠٠١).



(٣)



(٢)



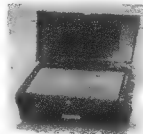
(١)



(٦)



(٥)



(٤)

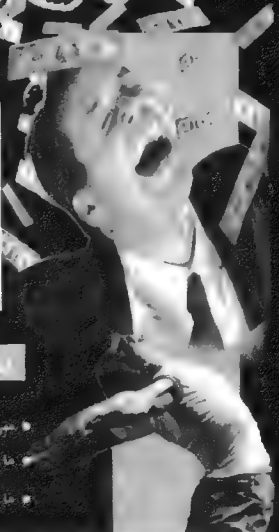


# فكر واربح

جوائز قيمتها  
1000 جنيه لثلاث فائزين

لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الإجابة على الأسئلة المطروحة بكويون المسابقة وإرساله على عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيه والثاني ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .  
- ترسل كسوبيونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد.. على عنوان المجلة

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - مجلة التنمية الإدارية  
١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة  
بريد رقم : ١١٧٦٣  
- سوف يتم عمل قرعة علنية بين الإجابات الصحيحة ومنح الجوائز عقب السحب مباشرة والمشتريين من خارج الجهاز سوف ترسل لهم شيكات الجوائز على العناوين للرسله لنا .



لجنة التحكيم

أ. محمد عبد الوهاب من مجلة التنمية الإدارية  
أ. محمد عبد الوهاب  
أ. محمد عبد الوهاب

## كويون المسابقة

الاسم:	جهة العمل:
الوظيفة:	تليفون موبيل:
العنوان:	

كويون  
مسابقة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الغرفة التجارية المصرية بالقليوبية

ميدان سعد زغلول - بنها

013/ 3252177 - 3260144 - 3260142 ☎

فاكس : 013/262477

E-mail : coc\_qal\_egy@yahoo.com

### الغرفة التجارية بالقليوبية

- إنشاء مكتب للشهر العقاري والترخيصات بمقر الغرفة
- عمل الربط الإلكتروني بين مكاتب الغرفة بالمحافظة
- فتح مركز تدريب للتجار والعاملين بالمؤسسات والشركات.
- وبروتوكول طلاب المدارس الصناعية على خطوط الإنتاج بالمصانع.

- شهد عام 2008 العديد من الإجراءات التي حققتها الغرفة لاستكمال منظومة التشيك الوحد حيث تم موافقة وزره العدل على إنشاء مكتب الشهر العقاري بالغرفة لتجارية بينها وكذلك مكتب للإستخراج رخص المحلات للتيسير على التجار في سرعة عمليات التوثيق والشهر بالنسبة لجميع أنواع العقود كما شهد عام 2008 .

- تم افتتاح مكتب الغرفة بمدينة شبرا الخيمة لاستخراج كافة الشهادات التي تصدرها الغرفة لخدمه مدن شمال المحافظة كما تم ربط مكتب الغرفة بشبرا الكرونييا مع مكتب السجل التجاري المميز الذي تم افتتاحه بالقرب من مكتب الغرفة وذلك للتيسير على التجار في استخراج السجل المميز .

- كما وقعت الغرفة بروتوكول تعاون مع مديرية التربية والتعليم بالمحافظة لتدريب طلاب المدارس الثانوية الفنية بالتعاون مع الشركات ورجال الأعمال في مجال الإنتاج الزراعي والملابس الجاهزة ووفقا للبروتوكول يتكفل رجال الأعمال بشراء الأجهزة والمعدات الفنية لدعم الأعمال العملية بالمدراس الفنية وتدريب الطلاب مجانا مع التزم الشركات بتعيين نسبة من طلاب الخريجين كمساهمة من الغرفة في حل جزء من مشكله البطالة بالمحافظة .

كما قامت الغرفة بتنظيم معرض للسلع الغذائية خلال شهر مارس الماضي بمدينة بهنيم على مساحه 1200 متر مربع بهدف السيطرة على الأسعار المرتفعة بالأسواق خلال تلك الفترة وبيع المعروضات من السلع الغذائية بأسعار نصف الجملة خاصة وان الغرفة تحملت نفقات قلمه المعرض حتى لا يتحمل التاجر ايه اعباء يقوم بتحميلها على السعر النهائي للسلعة .

- وتنتهى الغرفة الآن من تجهيز مقر تدريب دائم بالتعاون بين الغرفة ومركز معلومات التجارة ووزارة الاتصالات لتدريب التجار والعاملين بالمؤسسات والشركات على نظم الحاسب الآلى والإدارة والسكرتارية مجانا وذلك لتحسين مستوى العمالة ورفع كفاءة الإنتاج .

- وسيشهد عام 2009 عيدنا الله إقامة سوق جملة مطور للخضر و الفاكهة بتمويل من الغرفة بمدينة القناطر الخيرية بعد الحصول على ترخيص المحافظة بتخصيص قطعة ارض على مساحه 2500 متر مربع بالمدينة لأقلمه السوق ليصبح ولجه حضارية في تنظيم الأسواق والقضاء على الأسواق العشوائية المنتشرة بالمحافظة .

- كما تم سيتم افتتاح مكتبين للغرفة في كلا من الحفكة و طوخ و ربطهما الكرونييا بالمكتب الرئيسي بينها تيسيرا على تجار هذه المدن والاستفادة من كافة الخدمات التي تقدمها الغرفة .

# الاستثمار في بيئة المعلومات والمعرفة

اختلفت وتباينت الآراء للمختصين حول مفهوم الاستثمار ، فبعض يرى أن الاستثمار بمفهومه العام يعني إنفاق أموال مقابل عائد متوقع . ويرى فريق آخر أن الاستثمار يعني العائد المتوقع من إنفاق معين وعلى قدر تعظيم العائد على قدر أهمية الاستثمار .

وبصرف النظر عن تباين الآراء والمفاهيم إلا أن هناك اتفاقاً على أن هناك أموالاً مستثمرة وعائدات متوقعة من هذا الإنفاق ، وهذا يكون مقبولاً للفرد ومنطقياً في المجالات الإنتاجية أو الصناعية أو بصفة عامة المجالات الملموسة ولكن ماذا عن الاستثمار في بيئة المعلومات والمعرفة وهي مجالات لا تبسم بالسهولة أو حتى الجاهل حتى يتسنى لنا معرفة العائد من الاستثمار في هذا المجال ؟

في الواقع إن التطور الحديث وتقدير المفاهيم والإحصاءات العلمية والإحصائية والمقاييس المختلفة جعلت هناك محاولات يتم الاستثمار فيها وتؤدي إلى عائد مجزٍ حتى لو كان غير قابل للتحقق للمدى مثل الاستثمار في البشر والاستثمار في مجال المعلومات والمعرفة - وهو موضوع البحث - .

■ اعداد: منصور فولي حسن

■ كبير باحثين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

العنصر الأول: أجهزة الحاسبات Computers

العنصر الثاني: البرامج Software

العنصر الثالث: أجهزة الاتصالات Communication Devices

العنصر الرابع: الكوادر البشرية Manpower

العنصر الخامس: الإطار المؤسسي Organizational Fram

ولابد أن يكون هناك درجة

مناسبة وملامعة من الترابط

والتكامل بين هذه العناصر

حتى تتحقق بيئة المعلومات

والمعرفة .

والشكل التالي يبين درجة

الترابط والتكامل بين عناصر

بيئة المعلومات والمعرفة :

تتمثل بيئة المعلومات

والمعرفة في بيئة معلومات

ومعرفة داخلية ، وبيئة

معلومات ومعرفة خارجية ،

هيئة المعلومات الداخلية



هي العناصر الخمسة المكونة لبيئة المعلومات والمعرفة ولكن على المستوى الداخلي لتجودة الإدارية .

أما بيئة المعلومات والمعرفة الخارجية فهي تلجأ المكونات الخمس للبيئات المعلوماتية الخارجية عن الوحدة الإدارية .

مثال توضيحي :

فلو افترضنا أننا بصدد الحديث عن بيئة المعلومات والمعرفة

للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، فإننا نتحدث عن العناصر

الخمس المكونة لبيئة معلومات ومعرفة الجهاز المركزي

الداخلية ، أما بيئة المعلومات والمعرفة الخارجية فهي تتكون من

مخرجات البيئات الأخرى - والتي تتكون أيضاً من العناصر

الخمس المذكورة أيضاً - مثل مخرجات مركز معلومات ودعم

اتخاذ القرار بجلوس الوزراء أيضاً مخرجات البيئة المعلوماتية

للجهاز المركزي للتنظيم العامة والإحصاء ..... الخ .

ويجب أن يكون هناك تنسيق وتكامل بين البيئات

المعلوماتية المختلفة على مستوى الدولة حتى تؤتي المنظومة

المتكاملة للبيئات المعلوماتية المختلفة ثمارها واهدافها

المرجوة ، ويعتبر كل مستوى معلوماتية بيئة داخلية في حد

ذاتها والبيئات المحيطة به بيئات خارجية له سواء كانت داخل

الوحدة الإدارية أو خارجها .

وبالتفصيل على حتمية توافر العناصر الخمسة للبيئة

المعلوماتية ، فلا بد من توافرها في أي بيئة معلومات ومعرفة

بصرف النظر عن مستواها التنظيمي .

وهناك بعض المفاهيم - تتعلق بموضوع البحث - يجب التعرض لها قبل الخوض في مضمون البحث وهي :

البيانات : Data

هي المادة الخام التي يتم تجميعها في مجال معين ، حيث تأخذ اشكالا مختلفة مستقلة قد تحتاج إلى ترتيب أو فرز أو تصنيف أو إجراء عملية ما يمكن للمستخدم الاستفادة منها فيما يعرف بالمعلومات .

المعالجة / التشغيل : Processing

هي التشغيل والمعالجة التي تتم على البيانات المخزنة بالحاسب لاستخراج المعلومات بالشكل والمصورة والمنطق الذي تم تصديده مسبقاً ، ويكون ذلك من خلال برنامج سواء كان هذا البرنامج جاهزاً أو مصمماً خصيصاً لهذه المعالجة .

المعلومات : Information

هي نتائج المعالجة أو تشغيل البيانات ، وقد تأخذ اشكالا متعددة مثل التقارير والمؤشرات والإحصاءات ..... الخ . ولابد من توافر مجموعة من العناصر الأساسية في المعلومات أهمها :

أ - أن يكون محتواها وأنماطها بشكل يفيد المستخدم .

ب - أن يتم توفيرها في وقت يتزامن مع احتياج المستخدم لها .

ج - أن تكون دقيقة خالية من الأخطاء والمتناقضات .

المعرفة : Knowledge

هي نتيجة منطقية لاستفادة المستخدم بالمعلومات والتي بدورها تحسن خبراته ومعرفته بموضوع أو مجال معين . وقد يتم تعريف مفهوم المعرفة بأنها تراكم المعلومات في مجال أو موضوع معين .

ومن الطبيعي إن زيادة مستوى المعرفة قد يؤدي بدوره أن يتم تنفيذ عملية كمشكلة لدورة البيئات - المعلومات ، أما بضرورة عمل

معالجة بشكل آخر على بيانات سابقة لاتخاذ معلومات أكثر إفادة

أو حتى تجميع وإدخال بيانات أخرى لاستخراج معلومات أكثر

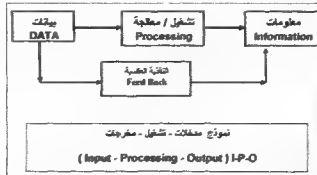
ملاءمة للمستخدمين ، أو بإجراء دورة البيانات - المعلومات على

معلومات سابقة كما سنرى في الشكل والنموذج الآتي :

وبيئة المعلومات Environment of Information

تتضمن بيئة تحتية معلوماتية متمثلة في العناصر الخمسة

التالية :



الحيز الجغرافي كالآتي :

- شبكة ذات نطاق جغرافي محدود (غالباً داخل نطاق مبنى واحد) وتسمى :

Local Area Network - LAN

ويكون لها عدد محدود من الأجهزة يمكن الربط بينهم من خلال Switch .

شبكة ذات نطاق جغرافي غير محدود Wide Area Net- work - WAN

مثل شبكة الانترنت - International Net- work والتي يتم الاتصال بها من طريق Dial - up / Lased line

وسواء سيتم الاتصال والتعامل مع شبكة داخلية LAN او شبكة خارجية WAN فان الأمر يتطلب توافر أجهزة اتصالات ذات مواصفات وكفاءة عالية حتى يتم تبادل البيانات

والمعلومات من خلال هذه الشبكات وعلى قدر توافر الأجهزة اتصالات ذات كفاءة ومواصفات عالية على قدر سرعة الحصول

على المعلومات المطلوبة لدعم اتخاذ القرار في مجال المعلومات التي يتم الحصول عليها . مما يتطلب توافر

الاستثمارات اللازمة للحصول على هذه الأجهزة وتحديثها وصيانتها - كما هو الحال في الحاسبات .

الاستثمار والكوادر البشرية في الـ Investment In People

يمكن النظر إلى الكوادر البشرية لبينة المعلومات باعتبارها الوسيلة والعنصر المحوري لكونها بينة المعلومات والمعرفة

والتي بدونها لا يمكن استغلال الأجهزة المادية سواء كانت أجهزة حاسبات أو أجهزة اتصالات أو غير ذلك من الأجهزة أو

البرامج التي يتم التعامل معها في بيئة المعلومات والمعرفة . وأن توافر هذه الكوادر بالكم والنوعية المطلوبة والمواءمة مع

بيئة المعلومات والمعرفة فهو الاستثمار المثالي في هذه البيئة، حيث من خلال هذا العنصر يتم تكوين صف ثان من

هذه الكوادر وبالتالي تنامي العائد من الاستثمار في هذا العنصر ، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تكوين مجموعات عمل

متربطة ومتكاملة لإنجاز أهداف البيئة المعلوماتية ، وإيضاً لا بد من توافر التدريب التخصصي اللازم لهذه الكوادر

والمستمر حتى يتم الاطلاع والتدريب على كل ما هو حديث ومتطور في مجال التخصص بصفة خاصة وفي مجال

المعلومات بصفة عامة . وهذا يتطلب استمرارية توافر الاستثمار اللازم للتكثف

للملائمة للبرامج التدريبية للكوادر البشرية - خاصة التخصصات الدقيقة - والتي يقوم على عاتقها تنفيذ

مطلوبات البيئة المعلوماتية والمعرفة بل وتنميتها بصفة مستمرة للحفاظ على مستواها الإداري ورفع كفاءتها .

الاستثمار والإطار التنظيمي المؤسسي ،

Investment In Organizational Fram

لا شك ان تفاعل العناصر الأربعة ( الحاسبات - البرامج - أجهزة الاتصالات - الكوادر البشرية ) يعتمد على توافر إطار

تنظيمي مؤسسي يتم من خلاله تنفيذ مقتضيات ومهام وتكليفات كل عنصر من هذه العناصر .

والإطار التنظيمي المؤسسي يتمثل في هيكل تنظيمي فعال ومن بيئة المعلومات والمعرفة وإيضاً توضيح وتحديد

العلاقات بين الأجزاء المختلفة للهيكل التنظيمي وإيضاً توافر دورة مستندية سواء اكانت أفقية أو رأسية بين عناصر الهيكل

وتكامل وتنسيق الاختصاصات بين أجزاء الهيكل التنظيمي ، وإيضاً وضوح إجراءات وأساليب العمل الإداري لبيئة المعلومات

كل هذه الأمور تجعل من الهيكل التنظيمي بهذا الشكل إطار مؤسساً داعماً لفعالية بيئة المعلومات والمعرفة والذي يؤدي

إلى المساهمة في العمل وبمساعدة الأداء سواء الإداري أو التقني . ولكن أين دور الاستثمار في هذا العنصر ؟

في الواقع ان دور الاستثمار يتمثل في توفير الأموال اللازمة لتنفيذ الأدوات المقصدة لأساليب العمل سواء

المخصصات المالية للكوادر البشرية المتمثلة في المرتبات والأجور أو استحداث وظائف ذات التخصصات الجديدة

ولكن ما هو دور الاستثمار وما العائد من هذا الاستثمار في إيجاد بيئة معلوماتية ومعرفة فعالة تكون قادرة على مساندة

مقتضيات التنمية والتطوير ودعم اتخاذ القرارات ؟ وسوف يتم توضيح دور الاستثمار في كل عنصر من

العناصر الخمسة المكونة لبيئة المعلومات والمعرفة بنبذة من الإيجاز :

أولاً : دور الاستثمار في توافر أجهزة الحاسبات Investment In Computers

لا شك ان توافر الأموال اللازمة لاقتناء الحاسبات ذات المواصفات العالية والجودة الملائمة تكون - كمدخل هام من

مدخلات بيئة المعلومات والمعرفة - بمثابة حجر الزاوية في تكوين وأساس هذه البيئة لذلك على قدر توافر الاستثمار

في هذا العنصر على قدر قوة ومتانة هذا العنصر الهام من عناصر بيئة المعلومات والمعرفة ، ولا يقتصر الاستثمار على

توافر الأجهزة حسب ، بل لابد التحديث المستمر لهذه الأجهزة Upgrade لكي تتواءم مع الحديث والجديد في

مجال أجهزة الحاسبات . أيضاً لا ننسى أهمية توافر خاصية الصيانة المستمرة لهذه

الأجهزة وذلك للحفاظ عليها من الأعطال وإيضاً لاستمرارية كفاءة الأداء لهذه الأجهزة .

ثانياً : الاستثمار في البرامج Investment In Software

يقصد بالاستثمار في البرامج - كعنصر من عناصر البيئة المعلوماتية - هو الحصول على البرامج الجاهزة الحديثة

والملائمة لطبيعة البيئة المعلوماتية والتي يتم توفيرها وتصميمها من خلال الشركات العالمية المتخصصة مثل ،

برامج نظم التشغيل مثل Windows Series - Unix - Windows . برامج معالجة النصوص مثل ، Vmsi.etc

WordPerfect i.etc - البرامج الإحصائية مثل ، Excel - Spssc i.etc

قواعد البيانات مثل ، Oracle - Sybase - Access i.etc

برامج إدارة قواعد البيانات ، Data Base Administration

برامج إدارة الشبكات ، Network Administration

هذا بالإضافة إلى برامج التطبيقات Programs التي يتم تصميمها من خلال مجموعات العمل

المتمثلة في مجموعة محللي النظم Systems Analysts بالتعاون والتنسيق مع مجموعة مخططي البرامج

Programmers مثل برامج الشؤون المالية وبرامج شؤون العاملين ..... الخ .

ولا يقتصر الأمر على الحصول على هذه البرامج الجاهزة ، بل يتطلب الأمر أيضاً - بالقياس على تحديث أجهزة

الحاسبات - حتمية الحصول على ما هو جديد وحديث في مجال البرامج الجاهزة New Versions

مخصصة ما يتطلب توافر بل واستمرارية توافر الاستثمار في هذا العنصر من العناصر المكونة لبيئة المعلومات والمعرفة

ثالثاً : دور الاستثمار في توافر أجهزة الاتصالات ،

Investment In Communication Devices

يتسم العصر الحديث بتوافر المعلومات بصورة مكثفة يسرعة فائقة وفي زمن قياسي وهذا لا يتأتى الا بتوافر

سجوعة التقنيات والأدوات المتمثلة في أجهزة الحاسبات لثالثة السرعة والعالية المواصفات والكفاءة وإيضاً بتوافر

شبكات المعلومات والتي يتم من خلالها تبادل هذه المعلومات عبر أجهزة الاتصالات ، ومن هذا المطلق تبرز لنا أهمية الدور

المثوب به أجهزة الاتصالات سواء على مستوى الشبكة لواءة الداخلية ، أو على المستوى التبادلي بين الشبكات

لمختلفة . ويمكن النظر إلى شبكات الحاسبات من خلال النطاق أو

تكون سريعة تزويد الأمور تعقيداً وتعمل منها مشكلة إدارية  
تواجه القرار الإداري .

ان حالة القرارات في القطاع الحكومي غالباً - ان لم يكن دائماً - تتميز وتنقسم بأنها في حالة عدم تأكد وذلك بسبب عوامل عديدة منها عدم توافر نظام معلومات قادر على امداد متخذي القرارات بالمعلومات الكاملة والصحيحة والملائمة في استجاباتها .

ان تصميم نظام معلومات - في الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي - على اسس علمية له مردود ايجابي لشخصي القرارات ، ان هذه الحالة تضع متخذي القرارات - تقريباً - في حالة من التأكد

Decision making under certainty  
كان تصميم نظام المعلومات يشبهه القصور في المعلومات والتقصير في الاستجابة فانها تجعل متخذي القرارات في حالة من عدم التأكد من نتائج قراراتهم Decision making under uncertainty  
وذلك تصل حالة قراراتهم الى حالة المخاطرة

### Decision making under risk

وهناك اساليب رياضية وكيفية تؤكد اهمية توافر المعلومات في اتخاذ القرارات حيث تتناسب وتتناسب هذه الاساليب مع الأنشطة الإنتاجية التي تبغى الربح من النشاط . وهذا لا يفضل دورها في اتخاذ القرارات في القطاع الحكومي ، وما بين اتخاذ القرارات في ظل المعلومات الكاملة والصحيحة والملائمة في توقيت استجاباتها - وهي حالة التأكد - وما بين اتخاذ القرارات في ظل معلومات يشوبها القصور ، اما في وقتها او توقيت استجاباتها او تكاملها - وهي حالة عدم التأكد - وهي الحالة التي تقبى في القطاع الحكومي ، هناك مستويات من تدرج عدم التأكد يمكن استكمالها وبمليها تجاه حالة التأكد بتدريب وممارسة وخبرات وتجارب متخذى القرارات ، ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي :

شكل يوضح ايجاد احتمالات جديدة للقرار نتيجة تكامل عناصر الاحتمالات الحالية (التدريب والممارسة والخبرات متخذى القرارات ) مع عناصر الاحتمالات الإضافية ( نتيجة توافر المعلومات ) .

في الواقع فان نسبة كبيرة من الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي تقتصد إلى نظام معلومات يساعد ويساعد متخذى القرارات . وبالتالي فان اتخاذ القرارات في القطاع الحكومي يقتصد إلى الدراسة والشمولية بالابعاد المحيطة بالقرارات . وإذا ذهبت إلى ابعد من ذلك - وتأكدت لهذا - فانه على المستوى القومي نجد ان هناك مشروعات قومية وذات كفاءة رأسمالية عالية تقتصد إلى الدراسات واخذ الاعتبارات والعوامل المحيطة بالمشروع في الاعتبار ، سواء كانت هذه الدراسات مبدئية او دراسات جدوى يختلف جوانبها الفنية والمالية والبشرية ، وهذا راجع إلى عدم توافر المعلومات حول هذه الدراسات وهذا ما اكده رئيس الجهاز المركزي للحسابات يوم ٢٠٠٨/٧/١٠ في عرضه لتقرير الجهاز المركزي للحسابات في تقييم أداء الحكومة أمام لجنة الخطة والموازنة بمجلس الشعب بقوله :

" ان ٩٠ ٪ من المشروعات القومية تقتصد إلى الدراسات " بعد هذا العرض وتوضيح اهمية المعلومات كنظام دائم اتخاذ القرارات سواء على المستوى الإداري - ايا كان مستواه - او على المستوى القومي في المشروعات القومية ذات الكفاءة الرأسمالية العالية ، الا يستبعد هذا الجدل ان يتم الاستشمار فيه ، بل وتوقع عائد لهذا الاستثمار وذلك بخلق الفرص البديلة لتخذ القرار وايضا تكلفة الفرص البديلة يتوافر المعلومات المناسبة والملائمة لتخذ القرارات ، وايضا نقل او تفسير حالة متخذ القرارات من حالة عدم التأكد - بسبب عجز النظام المعلوماتي عن توفير البدائل المتاحة للحلول - الى حالة التأكد أو شبه التأكد من خلال توفير المعلومات الكافية والملائمة للبدائل محل اتخاذ القرار ومن ثم فان العائد وتشمل في النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات في حالة التأكد أو شبه التأكد .

بتكلفتها المالية سواء المباشرة أو غير المباشرة بالإضافة إلى الأدوات المساعدة مثل الأدوات المكتبية .

يعد هذا العرض في توضيح عناصر بيئة المعلومات والمعرفة وكذلك دور الاستثمار في كل عنصر من هذه العناصر . فما هو العائد من هذا الاستثمار في بيئة المعلومات والمعرفة ؟

ان العائد من هذا الاستثمار يتمثل بصفة عامة في توافر المعلومات وتعددتها وتدرج مستواها ، وعلى قدر تنوع وتعدد هذه المعلومات وتدرج مستواها على قدر تنوع وتعدد المستفيدين من هذه المعلومات وبالتالي اتساع قاعدة المستفيدين من هذه المعلومات . ومن ثم تعظيم العائد من الاستثمار في بيئة المعلومات والمعرفة . ويتمثل الاستفادة من المعلومات في ان متخذ القرار غالباً ما يكون في حالة عدم تأكد من قراره بسبب نقص المعلومات وان توافر المعلومات يجعل من متخذ القرار في حالة من التأكد أو شبه تأكد من قراراته ونتائجها بسبب توافر المعلومات . والفرق بين الحالتين في اتخاذ القرارات هو العائد من الاستثمار في المعلومات .

وهي الواقع فان الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات لايد من تدعيمها بالمعلومات حول مشكلة القرار والبدائل المتاحة للحلول

ان اهمية المعلومات تنبع من قوة تأثيرها على طبيعة القرار وحجمه ونتائجه ، وان القرار الإداري تطور مع تطور الإدارة . حيث اصبح القرار لا يتم بواسطة الحس والتخمين ولا حتى خبرة المدير بحسب ، بل يعتمد على البحث والتحري الدقيق عن البدائل ، وهذا لا يتأتى إلا في وجود نظام للمعلومات يتسم بالفعالية والكفاءة والدقة وذلك من خلال جميع البيئات واستخراج المعلومات من كل جوانب موضوع القرار ثم تحليلها وتفسيرها إلى واقع يساعد على اتخاذ القرار من خلال ايجاد البدائل حول موضوع القرار ، ونجد ان المعلومات لا غنى عنها في كل خطوة من خطوات الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات ، ويجب ان يتميز نظام المعلومات بمجموعة من الخصائص وهي : أ. الدقة

ب. التوقيت السليم

ج. الشمول

د. الملائمة

هـ. قابليتها للنقاش - ان امكن - .

وباعتبار الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي نظاماً مفتوح يؤثر في البيئات المحيطة به ويتأثر بها ، لذا يجب توضيح مدى تأثير هذه البيئات على بعضها البعض في القطاع الحكومي وكذلك متخذو القرارات .

ان الفصوص والظروف البيئية الصعبة نتيجة لعدم الوضوح في ظل نقص المعلومات أو حتى عدم توافر معلومات دقيقة وصحيحة وموثوقة يزيد من المشكلة الإدارية ، كذلك ان وجود إدارة غير قادرة على استخدام الموارد المحدودة والمتاحة في ظل هذه الظروف غير الواضحة والظروف الصعبة يزيد المشكلة الإدارية في اتخاذ القرارات صعوبة أكثر .

ايضا ان التقلبات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية وايضا البيئية في محيط الإدارة ولقى غالباً ما





شركة مصر للطيران للخدمات الأرضية  
إدارة العلاقات العامة

مصر للطيران  
EGYPTAIR

## شركة مصر للطيران للخدمات الأرضية

تمتلك الشركة أسطولاً ضخماً من المعدات الفنية لتقديم الخدمات الأرضية للطائرات بما يزيد على (١٣٠٠) معدة تقوم على خدمة أكثر من (٧١.٥%) من رحلات الشركات العالمية التي تهبط بجمهورية مصر العربية لأكثر من (١٤٠) شركة طيران عالمية بالإضافة إلى شركة مصر للطيران بإجمالي أكثر من (١٢٠) ألف خدمة سنوية شحنات بضائع في إطار سياسة مستمرة لرفع مستوى الخدمة طبقاً للمعايير العالمية لتحقيق الجودة وأفضل مستويات الأمان والسلامة في المهبّط . كما تقوم الشركة بنقل الركاب وهيئة القيادة وأطقم الضيافة من صالات السفر إلى الطائرات ومن الطائرات إلى صالات الوصول إضافة إلى أسطول ضخم للنقل البري لخدمة الركاب :نقل أكثر من (٨٥%) من العاملين في شركة مصر للطيران . يقوم على هذه الخدمة أكثر من (٤٠٠) عامل ومهندس مدربين بأحدث برامج الأمن والسلامة مثل برنامج ISAGO,10SQ التي أطلقتها منظمة النقل الجوي العالمية

IATA

إن الحديث عن المعالج جد طويل وكثير ، والحديث ذو شجون حسبما يقال ، والباحث في الكمبيوتر ونظامه وتكوينه لابد أن يتعرض لكل جزئية من جزئياته ، وسوف يكون حديثنا في هذا الموضوع عن المعالج الذي يتعامل مع البيانات بفكر يختلف عن تعامل الإنسان تمام الاختلاف .

فالإنسان يتعامل مع البيانات على إنها : كلمات أو أرقام ، أو مستندات نصية ، أو ملفات موسيقية ، أو مقاطع فيديو ، أو كائنات رسومية ، أو صور بجميع أشكالها .

## أصول الوصول إلى عالم الاحتراف



■ إعلد اشيرين حسين النجاشي

CPGA .

نسمع عن التغليف بطريقة  
تسمى DUAL POTTEM PGA  
ما هي ؟

هذا النوع من التغليف يشمل المعالج والذاكرة المختلطة المدمجة به وهو مكلف جدا لذلك قامت الشركة المصنعة بإزالة الذاكرة المخفية من المعالج وتثبيتها على اللوحة الام .

أليس تثبيت الذاكرة المخفية على اللوحة الام يجعل منها ذاكرة بطيئة ؟

نعم .. لذلك فكرت الشركة المصنعة في نوع جديد من التغليف يسمح بوضع المعالج مع الذاكرة العشوائية على لوحة الكترونية مطبوعة PCB ويتم تغليفها داخل كارت يمكن توصيلها باللوحة الام من خلال قابس خاص وهذا النوع من التغليف يسمى SEC .

كيف أجعل المعالج أسرع من

السرعة المعتمدة ؟

يتم ذلك بطريقة يفهمها المتخصصون بضبط بعض القسافات الموجودة على

كما تستخدم أدوات دقيقة .  
يتم تصنيع الترانزستورات باستخدام الضوء ومواد حساسة للضوء على شكل طبقات هذه الطبقات تختلف حسب اختلاف المعالج وحسب تعقيده لتنتج لنا في النهاية من كل شريحة سيكون مئات الرقائق من المعالجات ويكون كل معالج قائما بذاته .

تأتي مرحلة وضع كل رقاقة من الرقائق داخل غلاف لكي يحميها من العوامل الخارجية المؤثرة وكذلك لكي يسهل حملها والتعامل معها .  
وتتسمى عملية التغليف أيضا إلى العمليات المعقدة لأن عدد الابر كبير يقدر بالمئات .

وبين لحظة وأخرى يخرج الجديد من المعالجات يكلف المهندسون على تصميم معالجات من شرائح سليكون صغيرة بقدر الامكان مما سيعمل على تخفيض التكلفة ، وكذلك كمية الحرارة الصادرة .  
وكما زاد عدد الترانزستورات داخل المعالج كلما القصف بالقوة .

أنواع التغليف :

١ . نظام تغليف DIP وتم تغيير هذا النوع من التغليف لأن الإبر كانت تخرج من أطراف المعالج .

٢ . نظام التغليف PGA وفي هذا النوع من التغليف يتم وضع المعالج داخل حاوية مربعة وفي بعض الأحيان تكون مستطيلة تم تثبيتها في مكان يلائم الابر وموجود على اللوحة الام . وميزة هذا النوع من التغليف خروج عدد كبير من الابر من أسفل الرقاقة والتغليف الذي يصنع من البلاستيك يسمى PPGA والمصنع من السيراميك يسمى

ولكن المعالج يتعامل مع البيانات على هيئة بتات وبايتات على شكل أصفار ، ووحدات ( ١٠٠١٠٠٠١٠٠١ ) فالمعالج يعتبر الصفر . والواحد هي لغة التعامل التي يقبلها ويقوم بمعالجتها وإظهار النتائج .  
وسوف نتناول في هذا الموضوع :

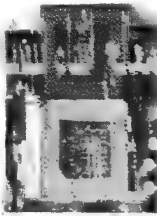
مراحل تصنيع المعالج ، تسريع المعالج . المشاكل المترتبة عليه . تعريف المعالج ووصفه ووظيفته ، مقياس سرعة المعالج وهل المعالج وحده يحدد أداء الحاسب .  
إن صناعة معالج حديث قد تستغرق بضعة اشهر تقريبا ، وهذا في حال ما إذا كانت الشركة المصنعة تستخدم تقنيات عالية المستوى .

يصنع الترانزستور من مادة السليكون وهي مادة شبه موصله والسليكون يستخرج بكثرة من الرمال البيضاء التي يتم معالجتها بدقة شديدة لتصبح على شكل كريستال حجم الواحدة ٢٠ سم تقريبا ، ثم يتم تجزئته كل كريستالة إلى عدد من الشرائح . كل شريحة سمكها أقل من ١ ملليمتر وقطرها ٢٠ سم . كل شريحة من هذه الشرائح بعد المعالجة اللازمة والبقية يصنع منها حوالي ١٤٠ معالجا تقريبا يقصد منها حوالي ٢٥ أثناء عملية التصنيع .

الكريستالة الواحدة . تقسم إلى شرائح المسك أقل من ١ ملليمتر والقطر ٢٥ سم إذن الكريستالة الواحدة تكفي لصناعة الاف المعالجات .

تأخذ مرحلة تصميم المعالج على الورق جهد الاف من المهندسين المتخصصين شهورا وربما سنين .  
تأتي بعد ذلك مرحلة التصنيع وفيها تستخدم أجهزة حاسب عملاقة ومكلفة





اللوحة الام والقضبان بدورها تعمل على ضبط سرعة ناقل النظام ، عامل المضاعفة مما يحدد تردد المعالج .

هل كل المعالجات يمكن أن تعمل على سرعة أكبر من سرعتها المعتمدة والوجود على العلبة ؟

لا .. هناك معالجات تم إغلاق التحكم بالتردد من قبل الشركة المصنعة .. فلا يعمل المعالج الا على التردد الذي صمم عليه وكذلك لا يمكن التحايل على رفع تردده فوق سرعته الأصلية.

ما هي مشاكل رفع التردد ؟

ينتج عن رفع التردد في المعالجات التي تسمح بزيادة سرعتها بعض المشاكل منها الحرارة الناتجة عن المعالج وتعمل على تقصير عمره وعدم استطاعة المستوى الثاني من الذاكرة المخبأة بالعمل بنفس مستوى السرعة .

لا تستطيع الذاكرة العشوائية مجازاة ناقل النظام ، لا بد لكل نوع من الذاكرة مدى محدد من السرعات التي يمكنه من العمل عليها .

ربما لا تعمل بعض بطاقات التوسعة أبدا ، وربما تعمل بصورة غير جيدة ويرجع السبب في زيادة سرعة ناقل النظام .

بعض أنظمة التشغيل مثل WIN-DOWS INT لا يمكن تركيبه على جهاز مرفوع قوته .

كيف تؤثر الحرارة على المعالج ؟

المعالج يعمل في بيئة حرارة تناسبه ويحتاج لأن يكون ضمن مدى معين من الحرارة اقترض الصانع ان المعالج يعمل مستقرا في محيطها .. فإذا ارتفعت درجة الحرارة .. عن هذا الحد كانت سببا رئيسيا في بطء الحاسب بشكل مكرر ، يكرر الحاسب تشغيل نفسه ، ظهور رسائل خطأ في القرص الصلب ، وربما كانت سبب عطل المعالج نهائيا .

### تعريف المعالج

المعالج هو وحدة المعالجة الرئيسية وهو المكان المخصص باتمام جميع العمليات الحسابية داخل جهاز الحاسب .

شكله

شريحة مصنعة من مادة السليكون تم

تغليفها تغليفا يناسب توصيلها باللوحة الام .

### وظيفة

يستقبل جميع انواع البيانات من اجزاء الحاسب ثم يقوم بمعالجتها وعند الانتهاء يقوم بإرسال نتائج المعالجة إلى الجزء الخاص بالإخراج او الجزء الخاص بالتخزين .

هل المعالج على هذه الدرجة من الذكاء والتفكير ؟

الحقيقة أن المعالج لا يتصف بشيء إلا انه طليع ويقوم بتطبيق التعليمات الموجودة في البرنامج الذي أرسل اليه البيانات لمعالجها طبقا للأوامر الواردة إليه مع البيانات .

فجميع ما ترغب فيه من الحاسب .. يعالجه المعالج ويعطيك النتائج التي ترغب فيها . إذن فإن هذا يتطلب سرعة هائلة بل أكثر من هائلة .

هل حدثتنا عن سرعة المعالج وما هو مقياس السرعة به ؟

سرعة المعالج لا بد أن تكون الشاغل الأول لكل من يريد اقتناء حاسب آلي

تمتيز لأنها العامل الرئيس في ظهور النتائج المرضية من الحاسب . فإن قدرات المعالجات تختلف باختلاف سرعتها في معالجة البيانات .

وتقاس سرعة المعالج بالميجاهرتز MHZ الواحد يساوي مليون دورة في الثانية الواحدة .

### مثال

معالج سرعة ٧٠٠ ميجاهرتز = ٧٠٠ مليون دورة في الثانية الواحدة .

ما الفرق بين المعالج السريع والمعالج البطيء ؟

المعالج السريع يؤدي نفس العمل ولكن بصورة أسرع .

هل المعالج وحده يحدد أداء الحاسب ؟

المعالج لا يحدد أداء الحاسب بمفرده ولكن بمقدوره أن يحدد أقصى أداء يستطيع أن يصل إليه الحاسب .

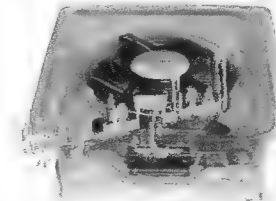
نفرض أننا قمنا بشراء معالج سريع جدا وقمنا

بتركيبه بالحاسب فهل بذلك نكون قد حصلنا على حاسب

آلي سريع ؟

لا .. لا بد أن تكون المكونات الأخرى على درجة من السرعة تلائم سرعة المعالج وأيضا لا بد أن يكون المعالج عالي الجودة معتمداً لأن ذلك يجعل الجهاز مستقراً وكذلك لا بد أن تكون اللوحة الام تدعم نوع المعالج الذي تم اختياره . هنا فقط نستطيع أن نقول إننا نملك جهاز حاسب سريعاً .

إن الحديث عن المعالج شيق وممتع ولا بد أن يأخذ حقه فللحديث بقية .



# الخدرات وكيفية الوقاية منها ١.

إعلاء، مسكه عبد الرحيم أحمد

## ٣. مرحلة الاعتماد، الاستبعاد أو التبعية

dependence

وهي مرحلة يذعن فيها الدمن لسيطرة المخدر ويصبح إعتياده النفسى والعضوى لا إرادياً ويرجع العلماء ذلك إلى تبدلات وظيفية وسيدجية بالمخ  
- أما عندما يبادر الدمن إلى إقتاد نفسه من الضيق ويطلب المشورة أو العلاج فإنه يصل إلى مرحلة الضفام Abstentions والتي يتم فيها وقف تناول المخسر بدعم من مختصين فى العلاج النفسى الطبى وقد يتم فيها الإستئانة بمقابرير خاصة تمنع أعراض الإقلاع withdrawal symptoms

تصنيف الخدرات ١.

يمكن تقسيم المخدرات وتصنيفها بطرق مختلفة عديدة نختار منها التالى ١.

١. مخدرات طبيعية أهمها

وأكثرها إنتشاراً :

الحشيش . الأفيون . القات . الكوكا

٢. مخدرات مصنعة أهمها :

المورفين . الهيروين . الكوداين .



السيول . الكوكايين . الكراك .

٣. مخدرات تخليقية :

عقاقير الهلوسة . العقاقير المنشطة . العقاقير المهدئة .

أسباب تعاطي الخدرات

١. ضعف الوازع الدينى

٢. أصدقاء السوء

فالسبب الرئيسى ورافق السوء كثيراً ما يكونون سببا فى تعاطي الخدرات للرغبة فى التقليد . وصديق رسول الله صلى الله عليه وسلم حين قال ، " مثل المجلس الصالح والجليس السوء كحامل المسك ونافع الكير ...

٣- توفر المال مع وقت الفراغ :

قد يكون عاملين أساسيين فى إقبال الشباب على تعاطي المخدرات إذا لم يجد التوجيه السليم لقضاء وقت الفراغ ما هو نافع ، فى مقابل عدم وجود التوعية الرشيدة لطريقة الإنفاق المالى ومعالجته .

٤- الاعتقاد الخاطئ بأن المخدرات تزيل الشعور بالقلق والاكتئاب والمث . وتزيد من القدرة الجنسية .

٥- إهمال الأسرى للجوانب التربوية ، وكثرة المشاكل الأسرية بما يسهل إندراج الأبناء ، فقد قال تعالى :

( يا أيها الذين آمنوا قوا أنفسكم وأهليكم نارا وقودها الناس والحجارة وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : كلكم مسؤول عن رعيته .

٦- حب الاستطلاع والفضول قلعة من الناس فى تجربة أشياء غير مأوفة دون مبالاة لأثارها فيستقل فى هياوة الدمار والهلاك .

٧- استخدام الموال المخدرة للعلاج استخداما سيئا لا يتبع فيه إرشادات الطبيب مما يسبب له الإدمان .

٨- الصراع السياسى بين بعض الدول وسعيها للحصول على أسرار الآخرين ، فلهخدرات هى البوابة السليمة مثل هذه الصراعات .

أضرار الخدرات

الإضرار الاجتماعية والخلقية

١- انهيار المجتمع وضياعه بسبب ضياع اللبنة الأولى للمجتمع وهى ضياع الأسرة .

٢- تسلب من يتعاملها القيمة الإنسانية الرفيعة ، وتهبط به إلى وديان

لقد أصيب الإنسان بهوس التجارب وقد تكون هذه التجارب مجرد واجهة أو مدخل شرعى لممارسة كافة الرغبات والأهواء على إختلاف أنواعها وشنونها حتى تتحول تلك التجارب أخيرا إلى عادة متحكمة ظالمة تضوئ الإنسان حسب هواها ورغباتها وأكثر ما يتطابق ذلك على عادة التدخين أولا ثم يندرج إلى العادة الكريهة وهى الإدمان . إنها تجارة العالم الرابعة تملك الإنسان عقلا وقلبا وإرادة وروحا والغريب أن الإنسان يقبل على شراء هذه السموم الفتاكه بلهفة وشوق لما يحدثه فى كيانهم من تفاؤل غريب تجعله يلج فى طلبها إلى أن تقضى عليه .

٢. تعريف الخدرات

هى كل مادة طبيعية أو مستحضرة فى المحامل من شأنها إذا استخدمت فى غير الأغراض الطبية أو ( الصناعية الموجهة ) أن تؤدي إلى فقدان كلي أو جزئى للإدراك بصفة مؤقتة وهذا فقدان الكلى أو الجزئى تكون نرجته بحسب نوع المخدر وبحسب الكمية المتعاطاة .

كما يؤدى الإعتياد أو الإدمان بالشكل الذى يضر بالصحة الجسمية والنفسية والاجتماعية للفرد أو من محل مادة خام أو مستحضرة أو تحليلية تحتوى عناصر متومة أو مسكنة إذا استخدمت فى غير الأغراض أن تؤدي إلى حالة من التعود أو الإدمان مسببة الضرر النفسى أو الجسمانى للفرد والمجتمع .

الفرق بين الإدمان والتعود

المخدرات فى مجملها تؤثر على المخ وهذا سر تأثيرها والتكثير منها يتسبب فى ضمور ( موت ) بعض خلايا الجزء الأمامى لقشرة الدماغ

COTREX

وهناك مخدرات تسبب اعتمادا نفسيا دون تعود عضوى لأنسجة الجسم أهمها : القات ( الحشيش ) ، التبغ ، القات ، عند توفر الإزادة لدى المتعاطي فإن الإقلاع لا يترك أى أعراض للانقطاع .

وللمقابل هناك مخدرات تسبب اعتمادا نفسيا وعضويا أهمها : الأفيون . المورفين . الهيروين . الكوكايين . الكراك وكذلك الخمر وبعض المقومات

والهملات من تعاطي تلك المخدرات يتسبب فى أعراض انقطاع قاسية للغاية تنفع المتعاطي فالاستمرار بل وزيادة تعاطيه .

لذلك فإن الإتياء لعدم الوقوع فى شرك المخدرات هو النجاة الحقيقية .

يجب المبادرة إلى طلب المشورة والعلاج مهما كانت مرحلة الإدمان حيث تحقق المكاسب الصحية لا محالة .

مراحل الإدمان ١.

يمر الدمن ، أو من يتعاطى المخدر بصورة دورية ، عادة ما يمر بثلاث مراحل هى :

١. مرحلة الإعتياد ( Habituation )

وهي مرحلة يتعود فيها المرء على التعاطي دون أن يعتمد عليه نفسيا أو عضويا وهو مرحلة مبكرة ، غير أنها قد تمر قصيرة للغاية أو غير ملحوظة عند تعاطي بعض الخدرات مثل الهيروين ، المورفين والكراك .

٢. مرحلة التحمل tolerance

وهي مرحلة يضطر خلالها الدمن إلى زيادة الجرعة تدريجيا وتضاعفيا حتى يحصل على الآثار نفسها من التثوة وتمثل اعتيادا نفسيا وربما عضويا فى آن واحد .

■ تدهور في الصحة العامة وتدهول الحيوية والنشاط .  
طرق الوقاية من المخدرات \*

١ - لاشئ يعين المرء على تحقيق أي شيء إلا بالإيمان فمن تسلم بها لنجح ومن سار على الجادة وصل وإن يركب كل قصده هو التقرب إلى الله بترك محرمة ... زرع الوازع الديني لدى الأطفال في الصغر ..

٢ - على المتعاطي أن يتذكر كلما عزم على أخذ المخدر أنه سيزيد مشكلاته تعقيدا .

٣ - كتابة أخطار تعاطي هذه المحرمات بخط واضح ووضعها في مكان بارز ، وفترتها بين أونة وأخرى حتى تتجدد العزيمة .

٤ - ملاحظة الحالة الصحية وتطورها ، وعدم التدمير عند الشعور بآلام الرأس والعضلات ، فعليه بالارتياح كون هذه الآلام إشارة إلى تخلص أعضاء الجسم مما تراكم فيها من السموم .

٥ - مواصلة الرياضة بالشكل السليم .

٦ - الانقطاع عن الأماكن التي اعتاد أن يتناول فيها تلك المواد ، وكذلك الأصحاب الذين يتعاطونها .

٧ - إشغال وقت الفراغ بما ينفع في الدنيا والآخرة .

٨ - عقد صداقة دائمة مع الأبناء .

٩ - زرع الثقة المتبادلة بين الأهل والأبناء وتوطيد العلاقة القوية بينهم .

وهنا نود التنبيه على أنه من الضروري اختيار الوقت المناسب للتوقف عن التدخين فمثلا قد يكون أسهل على الشخص من التدخين في فترة إجازة العمل وبالثاني الإبتعاد عن ضغوط العمل خلال الفترة الأولى الصعبة أو إستغلال فرص معينة مثل شهر رمضان المبارك أو الحج فإن هذه الفرص وممارسة العبادة في هذه المناسبات تقوى إرادة الإنسان على مقاومة العادات السيئة مثل التدخين ويمكن الامتناع عنه بالاستعانة بالأنواع الآتية ..

#### النيكوتين التعويضي

يوجد ثلاثة أنواع للنيكوتين التعويضي :

١ - علكة النيكوتين ، وتأتي بقوة ٢ مجم ، وتحتل نصيب

الشخص المدخن باستخدام علكة ٤ مجم في البداية ،

ويجب أخذ ٨ - ١٢ علكة يوميا

لتعويض الجسم عن النيكوتين الذي كان يتلقاه من السجائر ،

ويجب إتباع الطريقة الصحية البسيطة لأخذ هذه

العلكة بحيث يعض الإنسان

العلكة لدقائق ، متى ما شعر

بطعم النيكوتين فإنه يتوقف

عن المضغ ، وإذا مازال هذا

الطعم فإنه يواصل المضغ

ويتم تكرار هذه العملية لمدة

نصف ساعة تقريبا . ويمكن

أخذ علكة كل ساعة أو ساعتين

خلال اليوم .

٢ - لوزة النيكوتين ، عادة تأتي لوزة النيكوتين بشلات

جرات ( عالية ، متوسطة ، خفيفة ) ، ولكي يتم التغلب

على إدمان النيكوتين فإننا

نضع بأحد لوزة ذات الجرعة العالية يوميا لمدة أربعة أسابيع

## تعاطي الأم الحامل للمخدرات يسبب إعاقة الجنين عقليا وبدنيا



ثم المتوسطة لمدة أربعة أسابيع وأخيرا الخفيفة لمدة أربع أسابيع ،

وننصح بوضع اللوزة على أي مكان في الجسم وإزالتها بعد أربع

وعشرين ساعة تقريبا ووضع لوزة جديدة .

٣ - فلترة النيكوتين : هذا الفلتر مكون من مادة نيكوتين يمكن

استنشاقها مثل السجارة ، ويمكن استعماله بصورة متقطعة طوال

اليوم .

البهيمة ، حيث تؤدي إلى الإنسان إلى تحقير النفس فيصبح دنيا

مهانا لإيقار على محارمة ولا على عرضه ، وتقتصد مزاجه ويسوء

خلفه .

٣ - سوء المعاملة للأسرة والأقارب فيسود التوتر والشقاق ، وتنتشر

الخلافتا بين أفرادها .

٤ - استمداد هذا التأثير إلى خارج نطاق الأسرة ، حيث الجيران

والأصدقاء .

٥ - تقضي الجرائم الأخلاقية والعادات السليمة . فمدمن المخدرات لا

يأبه بالانحراف إلى بؤرة الرذيلة والزنى ، ومن صفاته الرئيسية الكذب

والكسل والغش والإهمال .

٦ - عدم احترام القانون ، والمخدرات قد تؤدي بمتعاطيها إلى خرق

مختلف القوانين المنظمة لحماية المجتمع في سبيل تحقيق رغباته

الشرطانية .

٧ - الأضرار الاقتصادية .

■ المخدرات تستنزف الأموال وتؤدي إلى ضياع موارد الأسرة بما

يهددها بالفقر والإفلاس .

■ المخدرات تضر بصالح الفرد ووطنه ، لأنها تؤدي إلى الكسل

والخمول وقلة الإنتاج .

■ الإضرار بالمخدرات طريق للكسب غير المشروع لايسعى إليه إلا من

فقد إنسانيته .

■ إن كثرة مدمنينها يزيد من أعباء الدولة لرعايتها لهم في

الاستشفائيات والصحات ، ودراساتهم في السجون ، ومطاردة المهربين

ومحاكمتهم .

٨ - الأضرار الصحية ،

■ التأثير على الجهاز التنفسي ، حيث يصاب المتعاطي بالتهلثات

الشعبية والربو ، وكذلك بالذئب الرئوي وانتفاخ الرئة والسرطان

الشعب .

■ تعاطي المخدرات يزيد من سرعة دقات القلب ويتسبب بالإنيميا

الحادة وخضض ضغط الدم ، كما

تؤثر على كريات الدم البيضاء التي

تحمي الجسم من الأمراض .

■ يعاني متعاطي المخدرات من فقدان الشهية وسوء الهضم ،

والشعور بالتخمة ، خاصة إذا كان

# آراء قانونية



■ إعداد: محمد محمود شوقي

■ مكتب المستشار القانوني بالجهاز

## كيف يتم حساب المكافآت التي يتقاضاها الأساتذة المتفرغون

### ما مدى جواز صرف حافز الأداء المتميز للمحالفين للمعاش؟

### ما مدى إمكانية الجمع بين ساعة الرضاة وساعة الراحة للمرأة الحامل؟

الثالثة من القانون رقم ١٩٨٧/١٠١ بتقرير علاوة خاصة للعلماء بالدولة والقطاع العام التي تنص على أنه لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وبين الزيادات التي تقررت في المعاش اعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٨٧ فإذا زادت قيمة العلاوة على الزيادة في المعاش أدى إلى أن يحصل العامل على الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها .

ومؤدى ذلك أن المشرع بعد أن قرر علاوة خاصة للعلماء بالدولة والقطاع العام الموجودين بالخدمة وقت العمل بإحكام هذا القانون أو الذين سيمولون مستقبلاً حظرت الجمع بين هذه العلاوة وبين الزيادة التي تقررت في المعاش اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ ، فإذا زادت قيمة العلاوة على الزيادة في المعاش أدى إلى حصول العامل على الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها ، وعلى ذلك فإنه قضى القانون رقم ١٩٩٢/٢٩ بضم هذه العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٩٨٧/١٠١ إلى راتب العامل . فإن الجزء الذي سيسهم للعامل هو الفرق بين قيمة العلاوة الخاصة والزيادة التي تقررت في معاشه العسكرى حالة زيادة هذه العلاوة على الزيادة في المعاش .

وعليه تكون حالات ضم العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٩٨٧/١٠١ إلى النحو التالي:-

١- إذا كانت قيمة العلاوة الدورية التي تقررت على المعاش العسكرى تقل عن العلاوة الخاصة المقررة على المرتب بالوظيفة فإنه يمنح الفرق بين العلاوتين من الجهة المدنية التي يعمل بها وهذا الفرق هو الذي يضاف للمرتب الأساسي في تاريخ ضم العلاوات الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٩٨٧/١٠١ ( في ١٩٩٢/٧/١ ) .

٢- إذا كانت قيمة العلاوة الدورية التي تقررت على المعاش العسكرى تزيد أو تساوي العلاوة الخاصة التي تقررت على مرتب الوظيفة المدنية ، فلا يستحق فرقاً ، وعليه لا يسرى حكم الضم إلى المرتب .

وفي ضوء ما تقدم فإنه بالنسبة للاستفسار الأول الخاص بمنحة مايو فإن الثابت أن الأستاذ المتفرغ يتقاضى منحة مايو ضمن عناصر المعاش وبالتالي لا يجوز أن تدخل ضمن مرتبه الافتراضى أسوة بزميله الذى لم يبلغ سن الستين وذلك حتى لا يحدث ازدواج في المنح .

أما بالنسبة للاستفسار الثانى : فإنه يتم حساب الدخل

#### حساب المكافآت

#### كيف يتم حساب المكافآت التي يتقاضاها الأساتذة المتفرغون؟

١- هل تحتسب منحة مايو وقدرها عشرة جنيهات من مفردات المكافأة قبل خصم المعاش أم تضاف إلى هذه المفردات ؟

ب- المعاش الذي يخصم من إجمالي المكافأة سواء الثابت والمتغير يتم خصم إجمالي المعاش أو صافى المعاش بعد استقطاع اشتراكات التأمين الصحى أو أى مبالغ أخرى مستقطعة لحساب جهة أخرى .

ج- المعاش المقرر للسادة الأساتذة المتفرغين الذي يخصم من إجمالي المفردات المقررة للذين كانوا يعملون في وظائف عسكرية وكانوا يتقاضون معاشات عسكرية قبل التحاقهم بالعمل في الجهات الإدارية البحثية ثم خرجوا إلى المعاش وتم تعيينهم أساتذة متفرغين وغير متفرغين طبقاً لنص المادة (١٣١) من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ ولإحسته التنفيذية والقانون رقم ٢٠٠٨/١١٦ .

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٢٠٠٨/١١٦ بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٩٧٢/٤٩ والذي نص في مادته الأولى على أن يستبدل بنص المادة ١٢٣ من القانون ١٩٧٢/٤٩ النص التالي " يجوز أن يعين في الكليات أو المعاهد التابعة للجامعة أساتذة غير متفرغين وذلك للاستفادة من خبراتهم في مجالات التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع ويكون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الجامعة وبعد موافقة مجلس الكلية أو المعهد واخذ رأى مجلس القسم المختص وذلك لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد .

ويمنح من كان منهم استاذاً متفرغاً بالجامعات المصرية مكافأة إجمالية تبلغ ٩٠ ٪ من الفرق بين المرتب مضافاً إليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش ويمنح العلماء من غيرهم المكافأة التي يحددها مجلس الجامعة بناء على خبرتهم دون إخلال بحقوقهم في الحصول على أية مكافآت أخرى عن أعمال إضافية توكل إليهم داخل الجامعة كما يكون لهم الجمع بين المكافأة المقررة والمعاش .

كما يحكم الموضوع المبدأ رقم ٢٢٣ من المبادئ المستقرة في شئون الخدمة المدنية والذي يقضى بأن هذا الموضوع يحكمه المادة

الافتراضى على اساس المرتب الاساسى الافتراضى وتضاف جميع البدلات التى كان يتقاضاها ثم يخصم من جملة الدخل الافتراضى ما كان يتقاضاها كمعاش .  
اما بالنسبة للاستفسار الثالث : فان المعاش المقرر للسادة الاساتذة المتفرغين الذى يخصم من اجمالي المخرقات المقررة للذين كانوا يعملون فى وظائف عسكرية ويتقاضون معاشات عسكرية قبل التحاقهم بالمعهد ثم خرجوا الى المعاش فان قيمة ما يتم خصمه هو المعاش الذى كانوا يتقاضونه بعد حساب الجزء الذى يستحقه للمعاش وهو قيمة العلاوة الخاصة والزيادة التى تقررت فى معاشه العسكرى حال زيادة هذه العلاوة على الزيادة فى المعاش .

#### حافظ الاداء المتميز

**ما مدى جواز صرف حافظ الاداء المتميز لبعض السادة شاغلي الوظائف العليا والحاصلين على درجة الدكتوراه والمجستير وانتهت خدمتهم بالاحالة الى المعاش ؟**

وافقت لجنة شئون العاملين بالجهة الادارية على منح بعض السادة الحاصلين على درجة الدكتوراه فى تاريخ لاحق لتاريخ انتهاء خدمتهم حافظ الاداء المتميز اعتبارا من صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥

وقد ارتأى الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ان منح حافظ الاداء المتميز للعاملين من الدرجة الاولى فما دونها يكون من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمقرر لجنة شئون العاملين ويكون منح شاغلي الوظائف العليا من تاريخ موافقة السلطة المختصة فقط .

ولتحديد السلطة المختصة التى من حقها منح حافظ الاداء المتميز لشاغلي الوظائف العليا .

#### والرأى :-

- تضمن البند ٢ من كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٧/٣ بشأن السلطة المختصة بتحديد ما اذا كان المهل يتفق مع طبيعة العمل ام لا ...

- بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا ( مدير عام - المالية - المتازة ) يكون اختصاص السابق للسلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون وتمثل فى الوزير او المحافظ المختص او رئيس مجلس ادارة الهيئة على حسب الاحوال باعتبار تقارير الكفائية لشاغلي الوظائف العليا وهى السلطة الموازية للجنة شئون العاملين بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الاولى فما دونها .  
وفى ظل قواعد استحقاق حافظ الاداء المتميز قبل تعديله :-

١- السلطة المختصة وزير الدولة لشئون البحث العلمى ( وزير التعليم العالى والدولى للبحث العلمى ) بموافقة القائم بعلم رئيس الكاديمية على منح حافظ موافقة صادرة عن سلطة غير مختصة لا يعتد بها .

٢- رئيس الكاديمية لا يخضع لنظام قياس كفاية الاداء وغير مخاطب بحافظ الاداء المتميز .

٣- الاستحقاق .. واما فى حالة توافر شروطه من تاريخ اعتماد من السلطة بمفهومها المحدد بالقانون وليس موافقة لجنة شئون العاملين .

#### استمرارية العمل

**بشأن مدى قانونية استمرار السيد مدير عام الشئون التنفيذية بمديرية التربية والتعليم حتى نهاية العام الدراسى من عدمه وهل يستمر على وظيفته التى يشغلها وفقا للقانون رقم ١ لسنة ١٩٩١ ام يتم ترقية وظيفته غير قيادية ؟**

#### والرأى :-

تنص المادة الاولى من القانون ١٩٩١/١ على ان-  
يكون شغل الوظائف المدنية القيادية فى الحكومة ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة والاجهزة الحكومية التى لها

موازنة خاصة . وهيئات القطاع العام وشركاته والمؤسسات العامة وشبكات القطاع العام والاجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة او لمدة اخرى طبقا لاحكام هذا القانون وذلك كله مع عدم الاخلال باحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقي الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة .

ويقصد بهذه الوظائف تلك التى يتولى شغلها الادارة القيدية بانشطة الانتاج والخدمات او تصريف شئون الجهات التى يعملون فيها من درجة مدير عام او الدرجة العالية او الدرجة الممتازة او الدرجة الاعلى وما يعادلها .

كما تنص المادة الثانية من ذات القانون على ان تنتهى مدة تولى الموظف المدنية القيادية بانقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتحديدتها . فاذا انتهت مدة تولى الوظيفة المذكورة شغل وظيفته اخرى غير قيادية لا تقل درجتها عن درجة وظيفته وبمرتبه التى كان يتقاضاها مضافا البدلات المقررة للوظيفة المنقول اليها .

ويكون النقل داخل الوحدة بقرار من السلطة المختصة واتى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

كما تنص المادة (٧٠) من الباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٩٨١/٣٩٩ والمضافة بالقانون رقم ٢٠٠٧/١٥٥ معدلة بالقانون رقم ٢٠٠٨/١٩٨ تنص على ان " تسمى احكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس او بالتوجيه الفنى او الادارة المدرسية وعلى الاختصاصيين الاجتماعيين والنفسيين والاختصاصيين التكنولوجيين والاختصاصيين الصحافة والاعلام وامناء المكتبات مضافة بالقانون ٢٠٠٨/١٩٨ وعلى كل من كان يتقل احدى هذه الوظائف وتمت الحافله للعمل فى وظائف الادارة بالمدارس والادارات والمديرية التعليمية وديوان عام وزارة التربية والتعليم والجهات التابعة لها . "

كما تنص المادة ٨٨ من القانون المشار اليه على ان " تنتهى خدمة شاغل الوظيفة باحد الاسباب المبينة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بمراعاة احكام قانون الاساتذة الاجتماعيين ومع ذلك فى حالة بلوغ سن الستين فى الفترة من اول اكتوبر الى اخر اغسطس فانه يبقى فى الخدمة حتى هذا التاريخ دون ان تحسب هذه المدة فى تقدير المعاش او المكافاة .  
كما وردت ببساطة وصف الوظيفة التى يشغلها السيد الدكتور بانها تخصص بمعاونة مدير المديرية فى الاشراف على جميع الاعمال والخدمات التعليمية التربوية .

وفى ضوء ما تقدم فان السيد ..... ممن يقومون بالتوجيه او التدريس وفقا لنص المادة ٧٠ من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٩٨١/٣٩٩ والمضافة بالقانون رقم ٢٠٠٧/١٥٥ معدل بالقانون رقم ٢٠٠٨/١٩٨ .

فتستمر عليه بعد اتمامه ٨٨ من ذات القانون المشار اليه فيتم بقاء الدكتور بالخدمة بعد انتهاء خدمته بلوغه سن الستين حتى اخر اغسطس ( نهاية العام الدراسى ) دون ان تحسب هذه المدة فى المعاش . وبذا وصفه الوظيفى عند حالته للمعاش .  
الانقطاع عن العمل

**هل من حق الحاصل على درجة الدكتوراه اثناء مدة انقطاعه عن العمل الحصول على حافظ الاداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ ؟**

#### والرأى :-

تضمن البند ٧ من كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٨/١٩ بشرطه وشروط استحقاق حافظ الاداء المتميز للحاصلين على درجة الدكتوراه والمجستير وما يعادلها على ان يستحق العامل حافظ الاداء المتميز حتى ولو ثبت حصوله على درجة الماجستير او الدكتوراه قبل التعيين .

وقد استقر الرأى على احقية المعروض حالتها لحافظ الاداء

التميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ بالرغم من حصولها على الدكتوراه أثناء فترة انقطاعها عن العمل متى توافرت الشروط المقررة لصرف الحافز بشرط حصولها على تقرير كفاية فعلى بمرتبة ممتاز في السنة السابقة على منح .

وان تكون درجة الدكتوراه الحاصلة عليها من فرنسا معادلة لدرجة الدكتوراه التي تمنحها الجامعات المصرية وان تكون في فرع التخصص وبمستلزم بصفة العمل المقام به وبغيرها من الشروط الواردة بالكتاب الدوري الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ .

ويكون الصرف من تاريخ اعتماد السلطة المختصة على ضوء قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ المعدل لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ .

**بشأن الإفادة عن السلطة المختصة بإعتماد تقرير كفاية العاملين المتقاعدين بالجهاز الإداري - وهل تعتمد من لجنة شئون العاملين أم يكفي بإعتماده من الرئيس الأعلى بالقطاع وهل للمتقاعد الحق في التظلم من التقرير إذا قدرت مرتبته بأقل من ممتاز**

**من عدمه  
الجواب:-**

الكتاب الدوري رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٨ بشأن قواعد معاملة المتقاعدين المؤقتين بالجهاز الإداري للدولة في البند السادس الخاص بمجال تقييم أداء العاملين المتقاعدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإداري للدولة اقر انه يتعين وضع تقرير صلاحية عن كل عامل خلال سنة للتعاقد من الرئيس المباشر والرؤساء الأعلى ويوضح فيه مستوى أداء العامل ودرجة كفاءته وانتظامه في العمل واسلوب التعامل مع الزملاء وبغيرها من عوامل التقييم استرشاداً بعناصر تقارير كفاية الأداء المعمول بها بالنسبة للمعامل الدائمة .

**والتمنى التالى:-**

- حجية تقرير الصلاحية للمؤقتين تقتصر على الاعتماد عليه عند التجديد للعام .  
- تعتمد تقارير الكفاءة للمؤقتين من الرئيس المباشر والرئيس الأعلى وليست من لجنة شئون العاملين .  
- وحفاظاً على حق العاملين المتقاعدين يكون لهم الحق في التظلم من تقرير الصلاحية .

**تقارير الكفاءة**

**ما مدى جواز معادلة قياس كفاية الأداء بدرجة لا فوق المتوسط في الهيئات القضائية بدرجات تقارير الكفاءة المحددة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة عند النظر في ترقية من تقلوا من وظيفة قضائية الى وظيفة غير قيادية وفقاً لاحكام قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢**

ونفيد ان الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١ الموافق الثانى من مصر سنة ١٤٢٧هـ فتمين لها ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ينص في المادة (٧٨) منه على ان : " تشكل بوزارة العدل للفتيش القضائى على اعمال القضاة والروساء بما يحكمهم الابدنمائية - وتؤلف من ..... ويضع وزير العدل لائحة للفتيش القضائى ..... وتقدر الكفاية باحدى الدرجات الاتية : كفاءة فوق المتوسط - متوسط - اقل من المتوسط ، ويجب اجراء التمتيش مرة على الاقل كل سنتين ..... " .

وان المادة (١١١) من ذات القانون والمستبدلة بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٨٤ تنص على انه " اذا ظهر في اى وقت ان القاضى فقد اسباب الصلاحية لولاية القضاء لغير الاسباب الصحية يرفع

طلب الاحالة الى المعاش او النقل الى وظيفة اخرى غير قضائية من وزير العدل من تلقاء نفسه او بناء على طلب رئيس المحكمة الى المجلس الشعار اليه في المادة (٨٩) ولهذا المجلس - اذا رآى محالا للسفر الى الاجراءات - ان يندب مند الاقتضاء احد اعضائه لاجراء ما يلزم من التحقيقات وبعد سماع طلبات ممثل النيابة العامة ودفاع القاضى او من يتوب عنه يصدر المجلس حكمه مستملا على الاسباب التى بنى عليها اما بقبول الطلب واحالة القاضى الى المعاش او نقله الى وظيفة اخرى غير قضائية واما برفض الطلب ..... " .

وان المادة (١١٣) من ذات القانون تنص على انه " ..... وفى حالة صدور قرار بنقل القاضى الى وظيفة اخرى ينقل بقرار من رئيس الجمهورية الى وظيفة تعادل وظيفته والمعدلة بالقانون رقم بمرتبه فيها حتى لو جاوز نهاية مبروط درجة الوظيفة المنقول اليها ..... " وان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة (١) منه والمعدلة بالقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٨ على ان " يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالاحكام الواردة بهذا القانون وتسرى احكامه على :-

١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها ٢٠٠٠٠ - ٢٠٠٠٠ ولا تسرى هذه الاحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم وقوانين او قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ..... وتنص المادة (٢٨) من هذا القانون والمعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ على ان " تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة واختصاصها ونوعية الوظائف بها ، ويكون قياس الاداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير التالى لتقدير الكفاية ..... يعتبر الاداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ اساسا لقياس كفاية الاداء ويكون تقرير الكفاية بمرتبة ممتاز او جيد جدا او جيد او متوسط او ضعيف ..... " .

٢- واستظهرت الجمعية العمومية - مما تقدم - ان المشرع فى قانون السلطة القضائية وضع ضوابط واجراءات نقل القضاة او اعضاء النيابة من الكادر القضائى الخاص الى الكادر الوظيفى العام على ان تخصص تلك الاجراءات بصور قرار من رئيس الجمهورية ، واستلزم ان تكون الوظيفة المنقول اليها القاضى معادلة لوظيفته القضائية وان يحتفظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة المنقول منها حتى لو تجاوز بذلك فانه مبروط الدرجة المنقول اليها ، الا انه ولما كانت النصوص سائلة البيان قد خللت من معيار يجرى على موجه معادلة درجات وظائف الكادر القضائى الخاص بدرجات وظائف الكادر العام ، فقد جرى قضاء واقتاء مجلس الدولة على الأخذ بمعيار متوسط مبروط الدرجة للاستدعاء به وصولا الى اكثر درجات الكادر العام قرب للبريط الوظيفى للعامل المنقول من الكادر الخاص باعتباره اقرب المعايير للكشف عن التعامل على اسس موضوعه .

ولما كانت طبيعة النشاط الوظيفى واهداف ونوعيات وظائف الكادر القضائى تتباين عن مستلزمات الكادر الوظيفى العام فلا يمكن بحال ان يستصحب الموظف - حال نقله من العمل باى من الكادرين الى الآخر - تقارير الكفاية التى سبق ان اعدت عنه فى الوظيفة المنقول منها ، ولذلك المنبى لا يجوز معدلة درجات تقارير الكفاية المعدة عنه فى الكادر القضائى الخاص بدرجات تقارير الكفاية طبقا لاحكام الكادر الوظيفى العام وصولا الى امكانية استصحاب الموظف المنقول لتلك التقارير حال تقدمه للترقية على اى من درجات الكادر الوظيفى العام ، بحسبان ان ذلك من اعمال التشريع التى يستأثر بها المشرع دون سواء من جهة ، ومن جهة اخرى لان معيار ودرجات الكفاية التى يتم على اساسها قياس كفاية اداء العاملين بوظائف الكادر الخاص

تختلف اختلافاً بيناً عن معيار ودرجات الكفاية في الكادر الوظيفي العام .

ومن حيث انه نزولاً على مقتضى ما تقدم ولما كان المحروضة حالتها قد تم نقلها من وظيفة رئيس محكمة ( ١ ) الى وظيفة كبير باحثين وان الجهة الادارية اعلنت عن حاجتها لشغل وظائف من درجة مدير عام بشرط حصول المتقدم على تقريرين متتاليين برتبة ممتاز عن السنتين السابقتين على الترقية ، ولم يوضح عن أي منهما تقرير كفاية حالتها في تاريخ الاعلان تكون مدة خدمتهما بتلك الجهة لم تبلغ العام وقت صدور الاعلان فلا يستصحب أي منهما تقارير كفايته في وظيفته القضائية السابقة ولا يجوز معادلتها براتب تقارير قياس كفاية الاداء المحددة في قانون نظام العاملين المدنيين ، والحال كذلك من الاعلان ريشما يستوفى كل منهما شروط شغل الوظيفة الملن عنها وفقاً لشروط شغلها في الجهة الادارية .

**ذلك**  
انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز معادلة تقرير كفاية الاداء لاعضاء الهيئات القضائية بتقرير قياس كفاية الاداء المحددة باحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالنزول الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ويلزم توافر شروط شغل الوظيفة الملن عنها بالجهة المتقولين اليها ، وذلك على النحو المبين بالاسباب .

الدرجة الثانية

**ما هي الدرجة المالية المعادلة لوظيفة عضو الرقابة الادارية من الفئة (د) المستوى الاول حيث صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ينقله الى وظيفة تخصصية**

**الاولى :-**

سبق للجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بفتواها بجلسته ١٩٧٨/٥/٣١ ان اوضحت ان هناك عدة معايير يمكن الاستدعاء بها للوصول الى اكثر درجات الكادر العام قربا للوضع الوظيفي للعامل المنقول من كادر خاص ومن بين هذه المعايير متوسط مبروط الدرجة والمزايا الوظيفية للدرجة السابقة المحددة بالكادر العام ومقدار الملاوة الدورية وهدف المشرع من النقل وضوابطه العامة هي التي ترشح اعمال هذه المعايير في حالة معينة دون الاخرى فمنازل الاخذ بمعيار معين لا يترتب على تطبيقه الحاق ضرر بالعامل نتيجة لنقله ولا يؤدي الى ترقيته بحصوله على درجة اعلى مما هو مستحق له فعلاً .

كما انتهت الجمعية العمومية بجلسته ١٩٩٤/١٠/٣١ الى ان المشرع حين اياح النقل من الكادر الخاص الى الكادر العام قد سكت عن بيان كيفية معاملة الفئات الواردة بكل من الكادرين بيد انه ازاء هذا الفراغ التشريعي فانه يتعين اللجوء الى معيار يمكن الاستدعاء به في تحديد هذا التعادل والمعايير الاساسي في هذا التحديد هو معيار متوسط مبروط الدرجة باعتباره اقرب المعايير للكشف عن التعادل لقيامه على اساس موضوعية الا انه اذا كشف التطبيق العملي له عن قصور في بعض الاحيان بسبب تدخل مبروط الدرجات في بعضها البعض فيتعين استكمالها بمعيار العلاوة الدورية .

وحيث يتضح من دراسة الموضوع في ضوء جدول وظائف الرقابة الادارية ان متوسط مبروط المستوى الاول من الفئة "د" هو :-

بداية الربريط  
١٥٧ + ٧٠ = ٢٢٧  
١١٣,٥ ج ( ناتج متوسط الربريط )

وان متوسط مبروط الدرجة الثانية التخصصية من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو :-

بداية الربريط  
١٥٩ + ٢٢٩ = ٣٨٨  
١١٤,٥ ج ( ناتج متوسط الربريط )

ومن ثم فان متوسط مبروط الدرجة الثانية التخصصية هي اقرب الدرجات المعادلة لوظيفة من المستوى الاول من الفئة "د" بوظائف الرقابة الادارية التي يشغلها المذكور .

وفي ضوء ما تقدم فانه يتم نقل السيد ..... الى وظيفة من الدرجة الثانية التخصصية بوزارة شؤون البيئة وتحدد اقدميته من تاريخ شغله ووظيفة عضو هيئة الرقابة الادارية من الفئة "د" .

**بشأن الافادة بالرى فيما تضمنه الكتاب الدوى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٨ ، والذي يعطى الحق للمرأة الحامل بان تخفيض ساعات العمل الخاصة بساعة على الاقل اعتباراً من الشهر السادس من الحمل وبعدها اذا كانت هذه الساعة التي تأخذها المرأة الحامل باجر او بدون اجر وهل تؤخذ في الفترة السابقة الى المسائية .**

**الدراسة :-**

صدر الكتاب الدوى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٨ بشأن اجازة الوضع للمرأة العاملة بصفة دائمة او بنظام التعاقد ومعاملة المرأة الحامل بالنسبة لساعات العمل اليومية والتضمن :-

ثانياً: وقد اضافت المادة ٧٠ من القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ حكماً جديداً لرعاية المرأة العاملة بصفة دائمة او بطريق التعاقد ومزاده وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الاقل اعتباراً من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل اضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة .

**الرى القانونى :-**

بالنسبة للاستفسار الخاص بالساعة التي تأخذها المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس باجر او بدون اجر فان نص المادة (٧٠) من قانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ المعدل للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والذي يعطى الحق للمعاملة الحامل في تخفيض ساعات العمل ساعة على الاقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل وعلى ان تكون هذه الساعة ساعة عمل ولا يخص من اجرها اى مبالغ .

اما بالنسبة للاستفسار الخاص هل تؤخذ هذه الساعة في الفترة السابقة الى المسائية فيرجع الى ذلك الى السلطة المختصة بكل وحدة حسب القواعد المنظمة التي تضمنها السلطة المختصة بتنظيم سير العمل مع مراعاة مصلحة العاملة في هذا الشأن .

**ما مدى امكانية الجمع بين ساعة الرضاعة والساعة المراجعة للمرأة الحامل ؟**

مثال السيدة ..... التي تحصل على ساعة رضاعة طبقاً لقانون الطفل وحتى بلغ الطفل سنتين والسيدة حامل وتجاوزت الشهر السادس .

**الرى**

تنص المادة (٧١) من القانون رقم ١١٢/١٩٩٦ على ان ( يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين اخريين لهذا الغرض لا يقل كل منها عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين . وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك اى تخفيض في الاجر ) .

- كما تنص المادة (٧٠) من القانون ١٩٧٨/٤٧ ورقم ١٢٦/٢٠٠٨ وكذلك كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٨/١٥ على ان ( تخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الاقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل ) .

استقر الرارى على جواز منح السيدة .... ساعة راحة للحمل حتى تتحقق واقعة الوضع بالاضافة الى الساعة الرضاعة التي تحصل عليها حتى بلوغ الطفل سنتين ، حيث لم يتعرض التعديل الى للمادة ٧٠ فقط من قانون الطفل .

# انت تسأل ونحن نجيب

■ إعلاد/سولي الزويني

الجامعة المختص

وحسب أن النص الوارد في قانون الجامعات قد عدت نوعيات الأجازات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في اجازة التفرغ العلمي وإجازة مراقبة الزوج للتفرغ العلمي وإجازة مراقبة الزوج ورعاية الطفل ومن ثم يجوز منح عضو هيئة التدريس بدون مرتب لمراقبة الزوج الذي يعمل بالخارج على ألا يزيد مجموع أجازات عضو هيئة التدريس لأي سبب من الأسباب الوارد النص عليها في المادة (٩١) سالف الذكر على عشر سنوات خلال مدة خدمته مع مراعاة الحالات التي تقتضيها الصلحة القومية حيث يجوز التجاوز عن هذه المدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على نص الوزير المختص بالتعليم العالي وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة المختص

## نار التساؤل هل يخضع المقابل النقدي لرئيس الجامعة لأجازات للضرائب؟

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلسته ٩١/٢/٢٠ إلى عدم خضوع المقابل النقدي لرئيس الجامعة لأجازات التي تمنح للمصلحين بالخدمة بالدولة أو إجازات إضراف العامل في المدة التي خدمتهم للضريبة على المرتبات استنادا إلى أن المقابل النقدي الذي يحصل عليه الصامل طبقا لحكم المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٧/ ٧٨ يقدر طبقا لها بما يوازي أجره الأساسي الأخير عما بقى من رصيد إجازات لم يتم به خلال مدة خدمته لا يعتبر مرتبا أو أجرا عن ذلك المدة ولا في حكمه ولا مكافأة عن ذلك إذ إنه استوفى مرتبه ومكافاته عنها كاملا وخلال مدة عمله وهو لا يتسلم بما يتسلم به المرتبات والأجور وما في حكمها التي عنها نص المادة ٥٥ من قانون الضرائب على الدخل وإنما هو لا يصح أن يكون إضافة لما يستحقه عند ترك الخدمة من معاش أو مكافأة التمر القانون جهة عمله منحة إياه دفعة واحدة وهو بذلك ليس إلا أرباح يدفع إليه دفعة واحدة فلا يستحق عنها على هذا الأساس ضريبة المرتبات وما في حكمها مما تناولة نص المادة ٥٥ من قانون الضرائب على الدخل

شغلها بصفة أصلية وتعد الوظيفة التي تم التذب إليها شاذرة ويتم الإعلان منها وعند شغلها بالوسيلة التي تنطبقها القانون رقم ٩١/٥ ينتهي التذب وشاغل الوظيفة القيادية بطريق التذب من الدرجة الأولى غير مخاطب بأحكام هذا القانون

## نار التساؤل عن مدى جواز منح العاملة المدنية ضمن برنامج التشغيل الحكومي بأقدمية اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ إجازة اعتيادية كاملة عن عام حصلت فيه على إجازة وضع في بالفترة من ٢٠٠٨/١١/١ إلى ٢٠٠٨/٨/٢

استنادا إلى فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٩٦/١/٢ في عدم أحقية العامل بإجازة اعتيادية عن فترة وجوده في إجازة مرضية أو إصابة عمل لمدة سنة أو أكثر حيث إن الإجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل عن فترة من الزمن كل حول يعود بعدها للعامل متجدد النشاط والحيوية وسبب منح الإجازة الاعتيادية إفراط العامل في المدة التي حددها القانون كما أن الإجازة لا ترد على إجازة ومن ثم فإن المذكورة لا تستحق الإجازة الاعتيادية المقررة لها مدة عملها الفعلي خلال العام الميلادي الحالي

## نار التساؤل عن مدى إمكانية منح عضو هيئة التدريس إجازة بدون مرتب لمراقبة الزوج والخارج والضوابط الحاكمة لذلك

هذا الموضوع تحكمه المادة ٩١ من القانون ٧٢/٤٩ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ٩٤/١٣٢ والتي تنص على أنه في جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع مدد الأجازات والمهام العلمية وأجازات التفرغ العلمي وأجازات مراقبة الزوج ورعاية الطفل على عشر سنوات طوال مدة خدمة عضو هيئة التدريس ويجوز في الحالات التي تقتضيها الصلحة القومية التجاوز عن هذه المدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس

## نار التساؤل عن مدى جواز التقدم لشغل أكثر من وظيفة وفي حالة جواز التقدم لأكثر من وظيفة ففي أي جوانب التطوير يقدم البرنامج وذلك في ضوء القانون رقم ٩١/٥

نص في شأن شغل الوظائف القيادية يكون طبقا للقانون رقم ٩١/٥ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ / ٩١ في شأن الإجازة التنفيذية للقانون رقم ٩١/٥ وكتب الجهاز الدوري رقم ٩١/١١ ، ٩١/١٢ ، ٩١/١٣ ، وقد نصت المادة ٤ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩١/١٩٩٦ في شأن الإجازة التنفيذية على أن يشترط فيمن يتقدم للإعلان

١. أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها .  
٢. أن يرفق بطلبه بإذنا عن أبرز إنجازاته في الوحدة التي يعمل بها مدمعا بالمستندات المؤيدة لذلك إن وجدت .  
٣. أن يقدم مقترحات لتطوير الوحدة وأحد أنشطتها الرئيسية تحسين أدائها ورفع الكفاءة ، وتطوير الأنظمة التي تحكم العمل وتبسيط إجراءاته وبناء على ما تقدم يجوز التقدم لشغل أي من الوظائف المعلن عنها طالما توافرت في المتقدم شروط شغلها ويمكن التقدم لأكثر من وظيفة على هذا الأساس مع الالتزام بالشروط الأخرى الواردة بالقانون رقم ٩١/٥ ولا نحسنه التنفيذية وفي هذه الحالة يتم التقدم باقتراح التطوير لكل وظيفة على حدة

## نار التساؤل عن موقف العاملين للتدريس لشغل وظائف قيادية بقرار من السلطة المختصة مثلا أحد العاملين من الدرجة الأولى والمتدرب لشغل وظيفة من درجة مدير عام

شغل الوظيفة بطريقة التذب يكون طبقا لقوانين ولوائح العاملين بالوحدات المختلفة ولمدة لا تتجاوز سنة بعد العمل بالقانون رقم ٩١/٥ وينتهي التذب عند



# الجديد في التشريعات الوظيفية



إعداد : سلوى حسين الرويني  
كبير باحثين بالإدارة المركزية للشكاوى  
والتفتيش بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

## ينشر في هذا الباب

**أهم القوانين وقرارات رئيس مجلس الوزراء وقرارات الوزار وأهم الفتاوى وذلك من أجل معاونة القامدين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية في مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الاداء وحسنا للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهي إحدى الرسائل الهامة التي تحرص المجلة على تقديمها دائما في كل عدد**

### رابعا : كتب دورية

- ٢٠ إعداد خطة لمواجهة الأزمات الطارئة
- ٢١ عدم جواز الجمع بين حافز الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقرر بالقانون ٢٠٠٨/١١٤ للعاملين بالإدارات المحلية .

### أولا : القوانين

قانون رقم ٢٠٠٨

بتعديل بعض أحكام قانون الطفل

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦

وقانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧

والقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ في شأن الأحوال المدنية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه . وقد أصدرناه

( المادة الأولى )

تستبدل بنصوص المواد رقم ٣ و ٤ و ١٧ و ٣٤ والفقرة الثانية من المادة ٥٤ والمواد ٧٠ و ٧٥ و ٨٦ و ٩٤ و ٩٦ و ٩٧ و ٩٨ و ٩٩ و ١٠٠ و ١٠١ و ١١١ و ١١٢ و ١١٣ و ١١٤ و ١١٦ و ١١٧ و ١٢٥ و ١٢٧ والفقرة الثانية من المادة ١٣٤ من قانون الطفل المشار إليه . النصوص الآتية

مادة ٢ :

يقصد بالطفل في مجال الرعاية المنصوص عليها في هذا القانون كل من لم يتجاوز سنة الثامنة عشرة سنة ميلادية كاملة . وتثبت السن بموجب شهادة الميلاد أو بطاقة الرقم القومي أو أي مستند رسمي آخر .

فيذا لم يوجد المستند الرسمي أصلاً قدرت السن بمعرفه إحدى الجهات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة ٣ :

يكفل هذا القانون ، على وجه الخصوص ، المبادئ والحقوق الآتية :  
١ ( حق الطفل في الحياة والبقاء والنمو في كنف أسرة متماسكة ومتضامنة وفي التمتع بمختلف التدابير الوقائية ، وحمايته من

### أولا : أهم القوانين

- قانون رقم ٢٠٠٨/ ١٢٦ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ٩٦/١٢
- الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكر في ٦/١٥
- قانون رقم ٢٠٠٨/١٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣/١٢
- الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكر في ٢٢/ ٢٠٠٨/٦
- قانون رقم ٢٠٠٨/١٨٣ بتنظيم الحقوق التأمينية لإعفاء الهيئات القضائية
- الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكر (أ) في ٢٢/٢٠٠٨/٦
- قانون رقم ٢٠٠٨/١٨٤ في شأن تعديل بعض أحكام قانون الحكمة الدستورية العليا
- الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكر (أ) في ٦/٢٢
- قانون رقم ٢٠٠٨/١٩٨ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقاهرة رقم ٨١/١٣٩ ويتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ / ٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكر هـ في ٢٥/٢٠٠٨/٦

### ثانيا : قرارات رئيس مجلس الوزراء

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٥١ / ٢٠٠٨ بشأن الترخيص بإنشاء وإدارة مراكز للخدمات الحكومية

### ثالثا : قرارات الوزراء

قرار وزير المالية رقم ٣٥٣ / ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قرار رقم ٥٥٤ / ٢٠٠٧ بالقواعد المنفذة لأحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

الوقائع المصرية العدد ٢٠٥ في ٩/٢٠٠٨/٢

قرار وزير التضامن الإجتماعي رقم ٩٩ / ٢٠٠٨ بشأن تنظيم إجراء مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية في ٢٥/٢٠٠٨/١

الوقائع المصرية العدد ٢٥١ في ١/٢٠٠٨/١١

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٤ / ٢٠٠٨ بتعديل القرار رقم ٤٧ / ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والجرمان منه .

كافة إشكال العنف أو الضرر أو الإساءة البدنية أو المعنوية أو الجنسية والإهمال أو التمييز أو غير ذلك من أشكال إساءة المعاملة والاستغلال.

ب) الحماية من أي نوع من أنواع التمييز بين الأطفال، بسبب محل الميلاد أو الوالدين أو الجنس أو الدين أو العنصر، أو الإعاقة، أو أي وضع آخر وتأمين المساواة الفعلية بينهم في الانتماء بكافة الحقوق.

ج) حق الطفل القادر على تكوين آرائه الخاصة في الحصول على المعلومات التي تمكنه من تكوين هذا الآراء وفي التعبير عنها، والاستماع إليه في جميع المسائل المتعلقة به، بما فيها الإجراءات القضائية والإدارية، وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون.

هـ) شتكون لحماية ومصالحه الفضلى الطفل الأولوية في جميع القرارات والإجراءات المتعلقة بالمسألة أياً كانت الجهة التي تصدرها أو تبأثر بها.

مادة ٤٤،

للمعلم الحق في نسبة إلى والديه الشرعيين والتمتع برعايتهما وله الحق في إثبات نسبه الشرعي إليهما بكافة وسائل الإثبات بما فيها الوسائل العلمية المشروعة.

وعلى الوالدين أن يوفرأ الرضاوية والحماية الضرورية للطفل، وعلى الدولة أن توفر رعاية بديلة لكل طفل حرم من رعاية أسرته، ويحظر التبني.

مادة ٤٥،

على أمين السجل المدني إصدار شهادة الميلاد على النموذج المحدد لذلك عقب قيد الواقعة، وتقتضن البيانات المتصوص عليها في المادة ١٦ من هذا القانون وتسلم شهادة ميلاد الطفل الموصوف عليها رسم ولا اشتراك تأمين إلى ربا أسرة المولود بعد التحقيق من شخصيته وإصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون غيره من الأشخاص الذين يمكن تسليمهم شهادة الميلاد، ويصالح المستخرج من الشهادة مرة واحدة فقط الصالحة لفترة المدة الثانية من قانون صندوق الأسرة الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤.

مادة ٤٦،

يكون للأطفال الآتي بياهم الحق في الحصول على معاش شهري من الوزارة المختصة بالحضانة الإجتماعي لا يقل عن ستين جنيهاً وفقاً للشرط والقواعد المبينة في قانون الضمان الإجتماعي:

١. الأطفال الأيتام، أو مجهولو الأب أو الأميين.
٢. أطفال الأم الحليمة، وأطفال الأم المطلقة إلا تزوجت أو توفيت.
٣. أطفال المستعجز قانوناً، أو المسجون، أو المسجونة الحليمة، والحبوس، أو الحبوسة المعيلة لمدة لا تقل عن شهر.

مادة ٤٧،

يهدف تعليم الطفل بمختلف مراحل التعليم إلى تحقيق الفايات التالية:

١. تنمية شخصية الطفل ومواهبه وقدراته العقلية والبدنية إلى أقصى إمكاناتها، مع مراعاة إتفاق برامج التعليم مع كرامة الطفل وتعزيز شعوره بقيمته الشخصية وتهنيته للمشاركة وتعمل المسؤولية.
٢. تنمية احترام الحقوق والحريات العامة للإنسان.
٣. تنمية احترام الطفل لذويته وهويته الثقافية ولغته ولقيم الدينية والوطنية.
٤. تنشئة الطفل على الانتماء لوطنه والوفاء له، وعلى الإخاء والتسامح بين البشر، وعلى احترام الآخر.
٥. ترسيخ قيم المساواة بين الأفراد وعدم التمييز بسبب الدين أو الجنس أو العرق أو العنصر أو الأصل الإجتماعي أو الإعاقة أو أي وجه آخر من وجود التمييز.
٦. تنمية احترام البيئة الطبيعية والمحافظة عليها.
٧. إعداد الطفل لحياة مسئولة في مجتمع مدني متضامن قائم على التضامن بين الأوصي بالحقوق والالتزام بالواجبات.

مادة ٤٨ (الفقرة الثانية)،

وتكون الولاية التعليمية على الطفل للحاضن، وعند الخلاف على ما يحق مصلحة الطفل الفضلى يرجع إلى من ذوي الشأن الأمر على التلازم بين الوصي بالحقوق والالتزام بالواجبات.

مادة ٤٩،

وتكون الولاية التعليمية على الطفل للحاضن، وعند الخلاف على ما يحق مصلحة الطفل الفضلى يرجع إلى من ذوي الشأن الأمر على التلازم بين الوصي بالحقوق والالتزام بالواجبات. ييسر قراره بأمر على عريضة، بصفتها قاضياً للأمر الوقفية، ييسر المساس بحق الحاضن في الولاية التعليمية.

مادة ٥٠،

يحظر تشييل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، ويحظر بشكل خاص تشييل أي طفل في أسوأ

أشكال عمل الأطفال المعرفة في الإتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩، ومع مراعاة ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى لبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشييل الأطفال والأحوال التي يجوز فيها تشييل الأطفال والأعمال والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمرآل السن المختلفة.

مادة ٥١،

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي:

١. أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي تتضمنها هذه الفصل.
٢. أن يحذر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومصنوعات المشاة المألوية للعلة للعمل ويقدم الكشف للمختصين عند طلبه.
٣. أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشييلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

٤. أن يقوم بتوفير سكن منفصل للعامل من الأطفال من غيرهم من البالغين إذا اقتضت ظروف العمل مبيتهم.
٥. أن يحتفظ بمقر الوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقراتهم الصحية، ويقدمها عند الطلب، ويعتبر صاحب العمل مسئولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه.

٦. أن يوفر بمقر العمل جميع إحتياجات الصحة والسلامة المهنية ويدير الأطفال العاملين على استخدامها.

مادة ٥٢،

لصامته في الدولة وقطاع الصام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

وتخضع ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل إعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولأيجوز تشييلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة.

مادة ٥٣،

تكفل الدولة وقاية الطفل من الإعاقة ومن كل عمل من شأنه الإضرار بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الإجتماعي، وتعمل على إتخاذ التدابير اللازمة لكشف المبكر على الإعاقة، وتأهيل وتشغيل المعاقين عند بلوغ سن العمل.

وتتخذ التدابير اللازمة المناسبة لإسهام وسائل الإعلام في برامج التوعية والإرشاد في مجال الوقاية من الإعاقة، والتبصير بحقوق الأطفال المعاقين، وتوعيتهم والقائمين على رعايتهم بما ييسر إدماجهم في المجتمع.

مادة ٥٤،

تصفي من جميع أنواع الضرائب والرسوم الأجهزة التعويضية والمساعدة وقطع غيرها، ووسائل وأجهزة إنتاجها ووسائل النقل اللازمة لاستخدام الطفل المعاق وتأهيله.

ويحظر استعمال هذه الأجهزة والوسائل لغير المعاقين، من دون مقتضى، ويصالح على مخالفة ذلك بالمحبس مدة لا تقل عن سنة وغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه والمصادرة.

مادة ٥٥،

تشتت المسؤولية الجنائية على الطفل الذي لم يجاوز اثنتي عشرة سنة ميلادية كاملة وقت ارتكاب الجريمة.

ومع ذلك إذا كان الطفل قد جاوزت سنة السابعة ولم تجاوز الثانية عشرة سنة ميلادية كاملة وصدرت منه واقعة تشكل جريمة أو جنحة، تتولى محكمة الطفل، من غيرهما الاختصاص بالنظر في أمره، ويكون لها أن تحكم بأحد الدابير المنصوص عليها في البنود ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٠٣، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦، ١٠٧، ١٠٨، ١٠٩، ١١٠، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٦، ١١٧، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤، ١٢٥، ١٢٦، ١٢٧، ١٢٨، ١٢٩، ١٣٠، ١٣١، ١٣٢، ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٠، ١٤١، ١٤٢، ١٤٣، ١٤٤، ١٤٥، ١٤٦، ١٤٧، ١٤٨، ١٤٩، ١٥٠، ١٥١، ١٥٢، ١٥٣، ١٥٤، ١٥٥، ١٥٦، ١٥٧، ١٥٨، ١٥٩، ١٦٠، ١٦١، ١٦٢، ١٦٣، ١٦٤، ١٦٥، ١٦٦، ١٦٧، ١٦٨، ١٦٩، ١٧٠، ١٧١، ١٧٢، ١٧٣، ١٧٤، ١٧٥، ١٧٦، ١٧٧، ١٧٨، ١٧٩، ١٨٠، ١٨١، ١٨٢، ١٨٣، ١٨٤، ١٨٥، ١٨٦، ١٨٧، ١٨٨، ١٨٩، ١٩٠، ١٩١، ١٩٢، ١٩٣، ١٩٤، ١٩٥، ١٩٦، ١٩٧، ١٩٨، ١٩٩، ٢٠٠، ٢٠١، ٢٠٢، ٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢، ٢١٣، ٢١٤، ٢١٥، ٢١٦، ٢١٧، ٢١٨، ٢١٩، ٢٢٠، ٢٢١، ٢٢٢، ٢٢٣، ٢٢٤، ٢٢٥، ٢٢٦، ٢٢٧، ٢٢٨، ٢٢٩، ٢٣٠، ٢٣١، ٢٣٢، ٢٣٣، ٢٣٤، ٢٣٥، ٢٣٦، ٢٣٧، ٢٣٨، ٢٣٩، ٢٤٠، ٢٤١، ٢٤٢، ٢٤٣، ٢٤٤، ٢٤٥، ٢٤٦، ٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩، ٢٥٠، ٢٥١، ٢٥٢، ٢٥٣، ٢٥٤، ٢٥٥، ٢٥٦، ٢٥٧، ٢٥٨، ٢٥٩، ٢٦٠، ٢٦١، ٢٦٢، ٢٦٣، ٢٦٤، ٢٦٥، ٢٦٦، ٢٦٧، ٢٦٨، ٢٦٩، ٢٧٠، ٢٧١، ٢٧٢، ٢٧٣، ٢٧٤، ٢٧٥، ٢٧٦، ٢٧٧، ٢٧٨، ٢٧٩، ٢٨٠، ٢٨١، ٢٨٢، ٢٨٣، ٢٨٤، ٢٨٥، ٢٨٦، ٢٨٧، ٢٨٨، ٢٨٩، ٢٩٠، ٢٩١، ٢٩٢، ٢٩٣، ٢٩٤، ٢٩٥، ٢٩٦، ٢٩٧، ٢٩٨، ٢٩٩، ٣٠٠، ٣٠١، ٣٠٢، ٣٠٣، ٣٠٤، ٣٠٥، ٣٠٦، ٣٠٧، ٣٠٨، ٣٠٩، ٣١٠، ٣١١، ٣١٢، ٣١٣، ٣١٤، ٣١٥، ٣١٦، ٣١٧، ٣١٨، ٣١٩، ٣٢٠، ٣٢١، ٣٢٢، ٣٢٣، ٣٢٤، ٣٢٥، ٣٢٦، ٣٢٧، ٣٢٨، ٣٢٩، ٣٣٠، ٣٣١، ٣٣٢، ٣٣٣، ٣٣٤، ٣٣٥، ٣٣٦، ٣٣٧، ٣٣٨، ٣٣٩، ٣٤٠، ٣٤١، ٣٤٢، ٣٤٣، ٣٤٤، ٣٤٥، ٣٤٦، ٣٤٧، ٣٤٨، ٣٤٩، ٣٥٠، ٣٥١، ٣٥٢، ٣٥٣، ٣٥٤، ٣٥٥، ٣٥٦، ٣٥٧، ٣٥٨، ٣٥٩، ٣٦٠، ٣٦١، ٣٦٢، ٣٦٣، ٣٦٤، ٣٦٥، ٣٦٦، ٣٦٧، ٣٦٨، ٣٦٩، ٣٧٠، ٣٧١، ٣٧٢، ٣٧٣، ٣٧٤، ٣٧٥، ٣٧٦، ٣٧٧، ٣٧٨، ٣٧٩، ٣٨٠، ٣٨١، ٣٨٢، ٣٨٣، ٣٨٤، ٣٨٥، ٣٨٦، ٣٨٧، ٣٨٨، ٣٨٩، ٣٩٠، ٣٩١، ٣٩٢، ٣٩٣، ٣٩٤، ٣٩٥، ٣٩٦، ٣٩٧، ٣٩٨، ٣٩٩، ٤٠٠، ٤٠١، ٤٠٢، ٤٠٣، ٤٠٤، ٤٠٥، ٤٠٦، ٤٠٧، ٤٠٨، ٤٠٩، ٤١٠، ٤١١، ٤١٢، ٤١٣، ٤١٤، ٤١٥، ٤١٦، ٤١٧، ٤١٨، ٤١٩، ٤٢٠، ٤٢١، ٤٢٢، ٤٢٣، ٤٢٤، ٤٢٥، ٤٢٦، ٤٢٧، ٤٢٨، ٤٢٩، ٤٣٠، ٤٣١، ٤٣٢، ٤٣٣، ٤٣٤، ٤٣٥، ٤٣٦، ٤٣٧، ٤٣٨، ٤٣٩، ٤٤٠، ٤٤١، ٤٤٢، ٤٤٣، ٤٤٤، ٤٤٥، ٤٤٦، ٤٤٧، ٤٤٨، ٤٤٩، ٤٥٠، ٤٥١، ٤٥٢، ٤٥٣، ٤٥٤، ٤٥٥، ٤٥٦، ٤٥٧، ٤٥٨، ٤٥٩، ٤٦٠، ٤٦١، ٤٦٢، ٤٦٣، ٤٦٤، ٤٦٥، ٤٦٦، ٤٦٧، ٤٦٨، ٤٦٩، ٤٧٠، ٤٧١، ٤٧٢، ٤٧٣، ٤٧٤، ٤٧٥، ٤٧٦، ٤٧٧، ٤٧٨، ٤٧٩، ٤٨٠، ٤٨١، ٤٨٢، ٤٨٣، ٤٨٤، ٤٨٥، ٤٨٦، ٤٨٧، ٤٨٨، ٤٨٩، ٤٩٠، ٤٩١، ٤٩٢، ٤٩٣، ٤٩٤، ٤٩٥، ٤٩٦، ٤٩٧، ٤٩٨، ٤٩٩، ٥٠٠، ٥٠١، ٥٠٢، ٥٠٣، ٥٠٤، ٥٠٥، ٥٠٦، ٥٠٧، ٥٠٨، ٥٠٩، ٥١٠، ٥١١، ٥١٢، ٥١٣، ٥١٤، ٥١٥، ٥١٦، ٥١٧، ٥١٨، ٥١٩، ٥٢٠، ٥٢١، ٥٢٢، ٥٢٣، ٥٢٤، ٥٢٥، ٥٢٦، ٥٢٧، ٥٢٨، ٥٢٩، ٥٣٠، ٥٣١، ٥٣٢، ٥٣٣، ٥٣٤، ٥٣٥، ٥٣٦، ٥٣٧، ٥٣٨، ٥٣٩، ٥٤٠، ٥٤١، ٥٤٢، ٥٤٣، ٥٤٤، ٥٤٥، ٥٤٦، ٥٤٧، ٥٤٨، ٥٤٩، ٥٥٠، ٥٥١، ٥٥٢، ٥٥٣، ٥٥٤، ٥٥٥، ٥٥٦، ٥٥٧، ٥٥٨، ٥٥٩، ٥٦٠، ٥٦١، ٥٦٢، ٥٦٣، ٥٦٤، ٥٦٥، ٥٦٦، ٥٦٧، ٥٦٨، ٥٦٩، ٥٧٠، ٥٧١، ٥٧٢، ٥٧٣، ٥٧٤، ٥٧٥، ٥٧٦، ٥٧٧، ٥٧٨، ٥٧٩، ٥٨٠، ٥٨١، ٥٨٢، ٥٨٣، ٥٨٤، ٥٨٥، ٥٨٦، ٥٨٧، ٥٨٨، ٥٨٩، ٥٩٠، ٥٩١، ٥٩٢، ٥٩٣، ٥٩٤، ٥٩٥، ٥٩٦، ٥٩٧، ٥٩٨، ٥٩٩، ٦٠٠، ٦٠١، ٦٠٢، ٦٠٣، ٦٠٤، ٦٠٥، ٦٠٦، ٦٠٧، ٦٠٨، ٦٠٩، ٦١٠، ٦١١، ٦١٢، ٦١٣، ٦١٤، ٦١٥، ٦١٦، ٦١٧، ٦١٨، ٦١٩، ٦٢٠، ٦٢١، ٦٢٢، ٦٢٣، ٦٢٤، ٦٢٥، ٦٢٦، ٦٢٧، ٦٢٨، ٦٢٩، ٦٣٠، ٦٣١، ٦٣٢، ٦٣٣، ٦٣٤، ٦٣٥، ٦٣٦، ٦٣٧، ٦٣٨، ٦٣٩، ٦٤٠، ٦٤١، ٦٤٢، ٦٤٣، ٦٤٤، ٦٤٥، ٦٤٦، ٦٤٧، ٦٤٨، ٦٤٩، ٦٥٠، ٦٥١، ٦٥٢، ٦٥٣، ٦٥٤، ٦٥٥، ٦٥٦، ٦٥٧، ٦٥٨، ٦٥٩، ٦٦٠، ٦٦١، ٦٦٢، ٦٦٣، ٦٦٤، ٦٦٥، ٦٦٦، ٦٦٧، ٦٦٨، ٦٦٩، ٦٧٠، ٦٧١، ٦٧٢، ٦٧٣، ٦٧٤، ٦٧٥، ٦٧٦، ٦٧٧، ٦٧٨، ٦٧٩، ٦٨٠، ٦٨١، ٦٨٢، ٦٨٣، ٦٨٤، ٦٨٥، ٦٨٦، ٦٨٧، ٦٨٨، ٦٨٩، ٦٩٠، ٦٩١، ٦٩٢، ٦٩٣، ٦٩٤، ٦٩٥، ٦٩٦، ٦٩٧، ٦٩٨، ٦٩٩، ٧٠٠، ٧٠١، ٧٠٢، ٧٠٣، ٧٠٤، ٧٠٥، ٧٠٦، ٧٠٧، ٧٠٨، ٧٠٩، ٧١٠، ٧١١، ٧١٢، ٧١٣، ٧١٤، ٧١٥، ٧١٦، ٧١٧، ٧١٨، ٧١٩، ٧٢٠، ٧٢١، ٧٢٢، ٧٢٣، ٧٢٤، ٧٢٥، ٧٢٦، ٧٢٧، ٧٢٨، ٧٢٩، ٧٣٠، ٧٣١، ٧٣٢، ٧٣٣، ٧٣٤، ٧٣٥، ٧٣٦، ٧٣٧، ٧٣٨، ٧٣٩، ٧٤٠، ٧٤١، ٧٤٢، ٧٤٣، ٧٤٤، ٧٤٥، ٧٤٦، ٧٤٧، ٧٤٨، ٧٤٩، ٧٥٠، ٧٥١، ٧٥٢، ٧٥٣، ٧٥٤، ٧٥٥، ٧٥٦، ٧٥٧، ٧٥٨، ٧٥٩، ٧٦٠، ٧٦١، ٧٦٢، ٧٦٣، ٧٦٤، ٧٦٥، ٧٦٦، ٧٦٧، ٧٦٨، ٧٦٩، ٧٧٠، ٧٧١، ٧٧٢، ٧٧٣، ٧٧٤، ٧٧٥، ٧٧٦، ٧٧٧، ٧٧٨، ٧٧٩، ٧٨٠، ٧٨١، ٧٨٢، ٧٨٣، ٧٨٤، ٧٨٥، ٧٨٦، ٧٨٧، ٧٨٨، ٧٨٩، ٧٩٠، ٧٩١، ٧٩٢، ٧٩٣، ٧٩٤، ٧٩٥، ٧٩٦، ٧٩٧، ٧٩٨، ٧٩٩، ٨٠٠، ٨٠١، ٨٠٢، ٨٠٣، ٨٠٤، ٨٠٥، ٨٠٦، ٨٠٧، ٨٠٨، ٨٠٩، ٨١٠، ٨١١، ٨١٢، ٨١٣، ٨١٤، ٨١٥، ٨١٦، ٨١٧، ٨١٨، ٨١٩، ٨٢٠، ٨٢١، ٨٢٢، ٨٢٣، ٨٢٤، ٨٢٥، ٨٢٦، ٨٢٧، ٨٢٨، ٨٢٩، ٨٣٠، ٨٣١، ٨٣٢، ٨٣٣، ٨٣٤، ٨٣٥، ٨٣٦، ٨٣٧، ٨٣٨، ٨٣٩، ٨٤٠، ٨٤١، ٨٤٢، ٨٤٣، ٨٤٤، ٨٤٥، ٨٤٦، ٨٤٧، ٨٤٨، ٨٤٩، ٨٥٠، ٨٥١، ٨٥٢، ٨٥٣، ٨٥٤، ٨٥٥، ٨٥٦، ٨٥٧، ٨٥٨، ٨٥٩، ٨٦٠، ٨٦١، ٨٦٢، ٨٦٣، ٨٦٤، ٨٦٥، ٨٦٦، ٨٦٧، ٨٦٨، ٨٦٩، ٨٧٠، ٨٧١، ٨٧٢، ٨٧٣، ٨٧٤، ٨٧٥، ٨٧٦، ٨٧٧، ٨٧٨، ٨٧٩، ٨٨٠، ٨٨١، ٨٨٢، ٨٨٣، ٨٨٤، ٨٨٥، ٨٨٦، ٨٨٧، ٨٨٨، ٨٨٩، ٨٩٠، ٨٩١، ٨٩٢، ٨٩٣، ٨٩٤، ٨٩٥، ٨٩٦، ٨٩٧، ٨٩٨، ٨٩٩، ٩٠٠، ٩٠١، ٩٠٢، ٩٠٣، ٩٠٤، ٩٠٥، ٩٠٦، ٩٠٧، ٩٠٨، ٩٠٩، ٩١٠، ٩١١، ٩١٢، ٩١٣، ٩١٤، ٩١٥، ٩١٦، ٩١٧، ٩١٨، ٩١٩، ٩٢٠، ٩٢١، ٩٢٢، ٩٢٣، ٩٢٤، ٩٢٥، ٩٢٦، ٩٢٧، ٩٢٨، ٩٢٩، ٩٣٠، ٩٣١، ٩٣٢، ٩٣٣، ٩٣٤، ٩٣٥، ٩٣٦، ٩٣٧، ٩٣٨، ٩٣٩، ٩٤٠، ٩٤١، ٩٤٢، ٩٤٣، ٩٤٤، ٩٤٥، ٩٤٦، ٩٤٧، ٩٤٨، ٩٤٩، ٩٥٠، ٩٥١، ٩٥٢، ٩٥٣، ٩٥٤، ٩٥٥، ٩٥٦، ٩٥٧، ٩٥٨، ٩٥٩، ٩٦٠، ٩٦١، ٩٦٢، ٩٦٣، ٩٦٤، ٩٦٥، ٩٦٦، ٩٦٧، ٩٦٨، ٩٦٩، ٩٧٠، ٩٧١، ٩٧٢، ٩٧٣، ٩٧٤، ٩٧٥، ٩٧٦، ٩٧٧، ٩٧٨، ٩٧٩، ٩٨٠، ٩٨١، ٩٨٢، ٩٨٣، ٩٨٤، ٩٨٥، ٩٨٦، ٩٨٧، ٩٨٨، ٩٨٩، ٩٩٠، ٩٩١، ٩٩٢، ٩٩٣، ٩٩٤، ٩٩٥، ٩٩٦، ٩٩٧، ٩٩٨، ٩٩٩، ١٠٠٠، ١٠٠١، ١٠٠٢، ١٠٠٣، ١٠٠٤، ١٠٠٥، ١٠٠٦، ١٠٠٧، ١٠٠٨، ١٠٠٩، ١٠١٠، ١٠١١، ١٠١٢، ١٠١٣، ١٠١٤، ١٠١٥، ١٠١٦، ١٠١٧، ١٠١٨، ١٠١٩، ١٠٢٠، ١٠٢١، ١٠٢٢، ١٠٢٣، ١٠٢٤، ١٠٢٥، ١٠٢٦، ١٠٢٧، ١٠٢٨، ١٠٢٩، ١٠٣٠، ١٠٣١، ١٠٣٢، ١٠٣٣، ١٠٣٤، ١٠٣٥، ١٠٣٦، ١٠٣٧، ١٠٣٨، ١٠٣٩، ١٠٤٠، ١٠٤١، ١٠٤٢، ١٠٤٣، ١٠٤٤، ١٠٤٥، ١٠٤٦، ١٠٤٧، ١٠٤٨، ١٠٤٩، ١٠٥٠، ١٠٥١، ١٠٥٢، ١٠٥٣، ١٠٥٤، ١٠٥٥، ١٠٥٦، ١٠٥٧، ١٠٥٨، ١٠٥٩، ١٠٦٠، ١٠٦١، ١٠٦٢، ١٠٦٣، ١٠٦٤، ١٠٦٥، ١٠٦٦، ١٠٦٧، ١٠٦٨، ١٠٦٩، ١٠٧٠، ١٠٧١، ١٠٧٢، ١٠٧٣، ١٠٧٤، ١٠٧٥، ١٠٧٦، ١٠٧٧، ١٠٧٨، ١٠٧٩، ١٠٨٠، ١٠٨١، ١٠٨٢، ١٠٨٣، ١٠٨٤، ١٠٨٥، ١٠٨٦، ١٠٨٧، ١٠٨٨، ١٠٨٩، ١٠٩٠، ١٠٩١، ١٠٩٢، ١٠٩٣، ١٠٩٤، ١٠٩٥، ١٠٩٦، ١٠٩٧، ١٠٩٨، ١٠٩٩، ١١٠٠، ١١٠١، ١١٠٢، ١١٠٣، ١١٠٤، ١١٠٥، ١١٠٦، ١١٠٧، ١١٠٨، ١١٠٩، ١١١٠، ١١١١، ١١١٢، ١١١٣، ١١١٤، ١١١٥، ١١١٦، ١١١٧، ١١١٨، ١١١٩، ١١٢٠، ١١٢١، ١١٢٢، ١١٢٣، ١١٢٤، ١١٢٥، ١١٢٦، ١

يعد الطفل معرضاً للخطر، إذا وجد في حالة تهدد سلامة التنشئة الواجب توافرها له، وذلك في أي من الأحوال الآتية:

١. إذا تعرض أمته أو أخلاقه أو صحته أو حياته للخطر.
٢. إذا كانت ظروف تربيته في الأسرة أو المدرسة أو مؤسسات الرعاية أو غيرها من شأنها أو تعرضه للخطر أو كان معرضاً للإهمال أو للإساءة أو العنف أو الاستغلال أو النشر.
٣. إذا حرم الطفل، بغير مبرر، من حقّه ولو بصفة جزئية في حصانة أو رؤية أحد والديه أو من له الحق في ذلك.
٤. إذا تخلى عنه الملتزم بالإفراق عليه أو تعرض لثقل والديه أو أحمدهما أو تعليمها أو متولى أمره من المسؤولية قبله.
٥. إذا حرم الطفل من التعليم الأساسي أو تعرض مستقبليه للتعليم للخطر.
٦. إذا تعرض داخل الأسرة أو المدرسة أو مؤسسات الرعاية أو غيرها للتحريض على العنف أو الأفعال المنافية للأداب أو الأفعال الإباحية أو الاستغلال التجاري أو التحرش أو الاستغلال الجنسي أو الاستغلال غير المشروع للكحوليات أو المواد المخدرة المؤثرة على الحالة العقلية.
٧. إذا وجد متسولاً، ويعد من أعمال التسول عرض سلخ أو خدابات تاجه أو ألقاباً بالعبودية وغير ذلك لا يصنع مبرراً جدياً لتعريضه.
٨. إذا مارس جمع أعقاب السجاري أو غيرها من الفضلات والمهملات.
٩. إذا لم يكن له محل إقامة مستقر أو كان يبيت في الطرقات أو في أماكن أخرى غير معدة للإقامة أو حيث تخالف المنحرفين أو المشتبه بهم أو الذين اشتهر عنهم سوء السيرة.
١٠. إذا كان سبب السلوك ومارقاً من سلطة أبيه أو وليه أو وصيه أو متولى أمره أو من سلطة أمه في حالة وفاة وليه أو غيابها أو اهليته.
١١. إذا يحوّر في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء قبل الطفل، ولو كان من إجراءات الاستئذان لا بناء على شكوى من أبيه أو وليه أو وصيه أو أمه أو متولى أمره بحسب الأحوال.
١٢. إذا لم يكن للطفل وسيلة مشروعة للتعبير ولا عائل مؤتمن.
١٣. إذا كان مصاباً بمرض يهدد عقله أو جسده أو ضعف عقله وذلك على نحو يؤثر في قدرته على الإدراك أو الاختيار بحيث يخشى من هذا المرض أو الضعف على سلامته أو سلامة الغير.
١٤. إذا كان الطفل دون سن المسابعة وصدرت منه واقعة تشكل جناية أو جنحة.

وفيما عدا الحالات المنصوص عليه في البندين (٣) و (٤)، يعاقب كل من عرض طفل لإحدى حالات الخطر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

**مادة ٩٧،**

تتشأ بكل محافظة لجنة صامدة لحماية الطفولة، يرأسها المحافظ وعضوية مديري مديريات الأمن والمتخصصة بالشئون الاجتماعية والتعليم والصحة وممثل من مؤسسات المجتمع المدني المعنية بشئون الطفولة ويرى المحافظ الاستعانة به، ويصدر بتشكيل اللجنة قرار من المحافظ.

وتختص هذه اللجنة برسم السياسات العامة لحماية الطفولة في المحافظة ومتابعة تنفيذ هذه السياسات.

وتشكل في دائرة كل قسم أو مركز شرطة لجنة فرعية لحماية الطفولة، يصد بتشكيلها قرار من اللجنة الصامدة، ويرأسها في التشكيل أن تضم عناصر أمنية واجتماعية ونفسية وطبية وتعليمية، على ألا يقل عدد أعضائها عن خمسة ولا يجوز سبعة أعضاء بمن فيهم الرئيس، ويجوز أن تضم اللجنة بين أعضائها ممثلاً أو أكثر للمؤسسات المجتمعية المعنية بشئون الطفولة.

وتختص لجان حماية الطفولة الفرعية بمهمة رصد جميع حالات التعرض للخطر والتدخل الفوري والمعالجة اللازم لجميع هذه الحالات ومتابعة ما يتخذ من إجراءات والمعالجة اللازم لجميع هذه الحالات مع مراعاة حكم المادة (١١٤) من هذا القانون ( ينشأ بالجلس القومي للطفولة والأمومة إدارة عامة لنجدة الطفل، تختص بتلقي الشكاوى من الأطفال والبالغين، ومعالجتها بما يحقق سرعة إنقاذ الطفل من كل عنف أو خطر أو أفعال، وتضمن الإدارة في عضويتها ممثلين لوزارات العدل والداخلية والشؤون الاجتماعية والتنمية المحلية يختارهم الوزراء المختصون، وممثلين للمؤسسات المجتمعية

المدنى يختارهم الأمين العام للجلس، ومن يرى الأمين العام الاستعانة بهم.

والإدارة نجدة الطفل صلاحيات طلب التحقيق فيما يرد إليها من بلاغات ومتابعة نتائج التحقيقات، وإرسال تقاريرها بما يتكشف لها إلى جهات الاختصاص.

**مادة ٩٨،**

إذا وجد الطفل في إحدى حالات التعرض للخطر المنصوص عليها في البندين (١) و (٢) والبنود من (٥) إلى (١٤) من المادة (٩٦) من هذا القانون، عرض أمره للجنة الفرعية لحماية الطفولة لإعمال شئونها المنصوص عليها في المادة (٩٩ مكرراً) من هذا القانون، وللجنة، إذا رأت ذلك مستحسن، أن تطلب من ذبابة الطفل إنداد متولى أمر الطفل كتابة لتلافي أسباب تعرضه للخطر، ويجوز الاعتراض على هذا الإنداد أمام محكمة الطفل خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه، وفي نظر هذا الاعتراض والفصل في الإجراءات المقررة للأعراض في الأوامر الجنائية، ويكون الحكم فيه نهائياً.

وإذا وجد الطفل في إحدى حالات التعرض للخطر المشار إليها في الفقرة السابقة بعد مبرور الإنداد نهائياً، عرض أمره على اللجنة الفرعية لحماية الطفولة، وللجنة، فضلاً عن السلطات المختصة لها في الفقرة السابقة، عرض أمر الطفل على ذبابة الطفل ليتخذ لها شأنه عدا التدابير المنصوص عليها في المادة (١٠١) من هذا القانون، فإذا كان الطفل لم يبلغ (السابعة من عمره فلا يتخذ في شأنه إلا تدبيراً للتعليم أو الإيداع في إحدى المستشفيات المتخصصة).

**مادة ٩٩،**

يكون للجان حماية الطفولة الفرعية تلقي الشكاوى عن حالات تعرض للخطر للخطر، وأما، في هذه الحالة، بعد التحقق من جدية الشكوى، استدعاء الطفل أو أبيه أو متولى أمره المسؤول عنه والاستماع إلى أقوالهم حول الوقائع موضوع الشكوى، وعلى اللجنة فحص الشكوى والعمل على إزالة أسبابها، فإذا عجزت عن ذلك رفعت تقريراً بالواقعة وما تم فيها من إجراءات إلى اللجنة العامة لحماية الطفولة لتتخذ ما يلزم من إجراءات قانونية.

**مادة (١٠١)،**

يحكم على الطفل الذي لم يتجاوز سنه خمس عشرة سنة ميلادية كالمادة إذا ارتكب جريمة، بأحد التدابير الآتية:

١. التوبيخ.
٢. التسليم.
٣. الإحالة بالتدريب والتأهيل.
٤. الإلزام بواجبات معينة.
٥. الاحتجاز القصائي.
٦. العمل للمنفعة العامة بما لا يضر بصحة الطفل أو نفسيته، وتصدر اللائحة التنفيذية لهذه القوانين أنود هذا العمل وضوابطها.
٧. الإيداع في أحد المستشفيات المتخصصة.
٨. الإيداع في إحدى مؤسسات الرعاية الاجتماعية.

وعدا المساءرة وإغلاق المحال ورد الشئ إلى أصله لا يحكم على هذا الطفل بأي عقوبة أو تدبير مخصوص عليه في قانون آخر.

**مادة ١٠٢،**

يكون تدريب الطفل وتأهيله بأن تعهد المحكمة به إلى أحد المراكز المختصة لذلك أو إلى أحد الصناع أو التجار أو المزارع التي تقبل تدريبه وبما يتناسب مع ظروف الطفل، بعد تعهدها المحكمة في حكمها، على ألا تزيد مدة بقاء الطفل في الجهات المشار إليها على ثلاث سنوات، وذلك بما لا يحيق انتظام الطفل في التعليم الأساسي.

**مادة ١٠٣،**

يكون إيداع الطفل في إحدى مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأحداث التابعة للوزارة المختصة بالشئون الاجتماعية أو المعتز به منها، فإذا كان الطفل معاقب يكون الإيداع في معهد مناسبت تأهيله ولا لتدبير المحكمة في حكمها مدة للإيداع، ويجب على المحكمة متابعة أمر الحدث عن طريق تقرير تقدمه المؤسسة التي أودع بها الطفل كل شهرين على الأكثر لتقرير المحكمة إنهاء التدبير فوراً أو إبداله حسب الاقتضاء على أن قرأه أن يكون الإيداع لأقصر فترة ممكنة، وفي جميع الأحوال يتعين أن تقضى المحكمة بتدبير الإيداع إلا كمالاً أخيراً.

وفي جميع الأحوال، يجب ألا تزيد مدة الإيداع على عشر سنوات في الجنائيات وخمس سنوات في الجنح.

**مادة ١١١،**

لا يحكم بالإعدام ولا بالسجن المؤبد ولا بالسجن المؤبد على المتهم الذي لم يتجاوز سنه ثمان عشرة سنة ميلادية كاملة وقت ارتكاب

ويجب على المحكمة قبل الحكم في الدعوى أن تناقش واضعاً تقارير الفحص المشار إليها فيما ورد بها ولها أن تأمر بفحوص إضافية \*.

#### مادة ١٣٠ (الفقرة الثانية):

ويقوم رئيس محكمة الطفل أو من ينيده من قضاء المحكمة أو خبير بها بزيارة دور الملاحظة ومراكز التدريب والتأهيل ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والمستشفيات المتخصصة والمنظمات القاعدية وغير ذلك من الجهات التي تشاغل من محكمة الطفل والواقعة في دائرة اختصاصها وكذلك مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر، للتحقق من قيامها بواجباتها في إعادة تأهيل الطفل ومساعدته لإعادة إدماجه في المجتمع، ولرئيس محكمة الطفل إرسال تقرير يلاحظه إلى اللجنة العامة لحماية الطفولة المختصة لإعمال مقضاه \*

#### (المادة الثانية)

يضاف إلى قانون الطفل المشار إليه فقرة ثانية إلى المادة (١) ومواد وفقرات أخرى جديدة مرقاهم ٧ مكرراً ٧، مكرراً (أ)، مكرراً (ب)، وفقرة ثانية إلى المادة (٢١)، وفقرة ثالثة إلى المادة (٣١)، مكرراً، وينت (٥) إلى المادة ٣٣، وفقرة ثالثة إلى المادة ٥٠، والمواد ٦٥ مكرراً ٦٦، مكرراً ٩٨، مكرراً ٩٩، مكرراً (أ) مكرراً ١١٦، مكرراً ١١٦، مكرراً (ب) مكرراً ١١٦، مكرراً (ج) مكرراً ١١٦، مكرراً (د)، ١٤٤ مكرراً ١٤٤، مكرراً (أ) مكرراً ١٤٤، مكرراً (ب) مكرراً ١٤٤، مكرراً (ج) نصوصها الآتية.

#### مادة ١١٣ (الفقرة الثانية)

كما تكفل الدولة، كحد أدنى، حقوق الطفل الواردة بالتأقيف حقوق الطفل وغيرها من المواثيق الدولية ذات الصلة النافذة في مصر \*.

#### مادة ١١٤ مكرراً،

لكل طفل الحق في الحصول على خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية وعلاج الأمراض، وتتخذ الدولة كافة التدابير لضمان تمتع جميع الأطفال بأعلى مستوى ممكن من الصحة، وتكفل الدولة تربية الوالدين والأولاد وجميع قطاعات المجتمع بالمعلومات الأساسية المتعلقة بصحة الطفل وتغذيته ومزايا الرضاعة الطبيعية ومبادئ حفظ الصحة وسلامة البيئة والوقاية من الحوادث، والمساعدة في الإفادة من هذه المعلومات.

كما تكفل الدولة للطفل، في جميع المجالات حق في بيئة صالحة وصحية ونظيفة واتخاذ جميع التدابير الفعالة لإنهاء الممارسات الضارة بمصته \*

#### مادة ١١٤ مكرراً (ب)،

مع مراعاة واجبات وحقوق متولى رعاية الطفل، وحقه في التأديب المباح شرعاً، يحظر تعرض الطفل عمداً لأي إيذاء بدني ضار أو ممارسة ضارة أو غير مشروعة.

وللجنة الرعاية لحماية الطفولة المختصة اتخاذ الإجراءات القانونية عند معاقبة نص الفقرة السابقة \*

#### مادة ١١٤ مكرراً (ب)،

تكفل الدولة وأولوية الحفاظ على حياة الطفل وتنشئته وتنشئة سائلة آمنة بعيدة عن النزاعات المسلحة، وضمان عدم إضراره في الأعمال الحربية. وتكفل احترام حقوقه في حالات الطوارئ والكوارث والحروب والنزاعات المسلحة، وتتخذ كافة التدابير الملاحقة ومماثلة كل من يرتكب في حق الطفل جريمة من جرائم الحرب أو الإبادة الجماعية أو من الجرائم ضد الإنسانية \*

#### مادة ١١٤ (الفقرة الأخيرة):

مع عدم الإخلال بأحكام المواد ٢١، ٢٢ \* من هذا القانون، للأمر الحق في الإبلاغ عن ولديها وقيدته بسجلات المواليد، واستخراج شهادة ميلاد مدونة بها اسمها، ولا يعتد بهذه الشهادة في غير إثبات واقعة الميلاد. \*

#### مادة ١٢١ (الفقرة الثانية):

ولكل طفل من المشار إليهم في الفقرة الأولى الحق في التمتع بحضارة دور الحضارة، وتتخذ الدولة جميع التدابير اللازمة لكفالة هذا الحق \*

#### مادة ١٢٦ مكرراً،

يتشأ في كل سجن للنساء دار للحضارة يتوافر فيها الشروط المقررة لدور الحضارة يسمح فيها بإيداع أطفال السجينات حتى بلوغ الطفل سن أربع سنوات، على أن تلامز الأم طفلها خلال السنة الأولى من عمره \*

ويصدر بتنظيم كيفية اتصال الأم السجينة بطفلها وتلقيه ورعايتها قرار من وزير الداخلية، ولا يسمح للأم باصطحاب طفلها إلى

الجزيرة. ومع عدم الإخلال بحكم المادة (١٧) من قانون العقوبات، إذا ارتكب الطفل الذي تجاوزت سنه خمس عشرة سنة جريمة عقوبتها الإعدام أو السجن المؤبد أو السجن المؤبد يحكم عليه بالسجن، وإذا كانت الجريمة عقوبتها السجن يحكم عليه بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر \*

ويجوز للمحكمة بدلا من الحكم بعقوبة الحبس أن تحكم عليه بالتدبير المنصوص عليه في البند (أ) من المادة (١٠١) من هذا القانون.

إذا ارتكب الطفل الذي تجاوزت سنه خمس عشرة سنة جنة معاقب عليها بالحبس جاز للمحكمة، بدلا من الحكم بالعقوبة المقررة لها، أن تحكم بأحد التدابير المنصوص عليها في البند (٥) (٦) و(٨) من المادة (١٠١) من هذا القانون \*

#### مادة ١١٦ مكرراً،

لا يجوز احتجاز الأطفال أو حبسهم أو سجنهم مع غيرهم من البالغين في مكان واحد، ويراعى في تنفيذ الاحتجاز تصنيف الأطفال بحسب السن والجنس ونوع الجريمة \*

ويطالب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنتين وبمراعاة لا تقل من ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف عام أو مكلف بخدمة عامة احتجز أو حبس أو سجن طفلا مع بالغ أو أكثر أو أكثر في مكان واحد \*

#### مادة ١١٦ مكرراً،

يعاقب بغرامة لا تجاوز ثلاثمائة جنيه من أهمل، بعد إنذاره طبقاً للفقرة الأولى من المادة (٨٨) من هذا القانون، مراقبة الطفل وترتيب على ذلك تعرضه للخطر في إحدى الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة (٩٨) من هذا القانون \*

#### مادة ١١٦ مكرراً،

يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز ألف جنيه من سلم إلى طفل وأهمل في إدارته وإجباته إذا ترتب على ذلك ارتكاب الطفل جريمة أو تعرضه للخطر في إحدى الحالات المبينة في هذا القانون \*

إذا كان ذلك ناشئاً عن إخلال جسيم بواجباته تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين \*

#### مادة ١١٦ مكرراً،

مع عدم الإخلال بأحكام المساهمة الجنائية، يعاقب كل بالغ حرش طفلاً على ارتكاب جنة أو أعهده لذلك أو ساعده عليها أو سهلها له بأي وجه ولم يبلغ مقصده من ذلك بما لا يجاوز نصف الحد الأقصى للعقوبة المقررة لتلك الجريمة.

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة أشهر إذا استعمل الجنائي مع الطفل وسائل إكراه أو تهديد أو كان من أصوله أو من المستوفين عن تربيته أو ملاحظته أو كان مسلماً إليه بمقتضى القانون، أو كان خادماً عنده أي من تقدم ذكرهم \*

وفي جميع الأحوال إذا وقعت الجريمة على أكثر من طفل، ولو في أوقات مختلفة، كانت العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سبع سنوات \*

ويعاقب بالعقوبة المقررة للشروع في الجريمة الحرش عليها، كل بالغ حرش طفلاً على ارتكاب جنائية أو أعهده لذلك أو ساعده عليها أو سهلها له بأي وجه ولم يبلغ مقصده من ذلك \*

#### مادة ١١٧ مكرراً،

يكون للموظفين الذين يعينهم وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص بالشئون الاجتماعية وفي دوائر اختصاصهم سلطة التصبط القضائي فيما يخص بالجرائم التي تقع من الأطفال وحالات تعرضهم للخطر وسائر الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون \*

#### مادة ١١٧ مكرراً،

للطفل الحق في المساعدة القانونية، ويجب أن يكون له في مواد الجنائيات وفي مواد الجناح المعاقب عليها بالحبس وجوباً محام يداؤه عنه في مرحلتى التحقيق والمحاكمة، فإذا لم يكن قد اختار محامياً تولت النيابة العامة أو المحكمة تدنيه، وذلك طبقاً للقواعد المقررة في قانون الإجراءات الجنائية \*

#### مادة ١١٧ مكرراً،

يتشأ للمراقبين المشار إليهم في المادة (١١٨) من هذا القانون لكل طفل منهم يتبعين أو جنة وكيل التصرف في الدعوى ملفاً يتضمن فحصاً كاملاً لخاصاته التعليمية والتفصيلية والنفسية والفكرية والبدنية والاجتماعية ويتم التصرف في الدعوى على ضوء ما ورد فيه \*

معهم، ولا يجوز حرمانها من رؤية طفلها أو من رعايته كجزءاً من مخالفة تربتها .

مادة ٢٢ (الفقرة ٥) :

لتلبية حاجة الأطفال للترويح ومزاولة الألعاب والأنشطة الترفيهية والفنية المناسبة لأعمارهم .

مادة ٢٥ (الفقرة الثالثة) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون المرور يعاقب بذات العقوبة كل من أوجع للطفل أو مكثه على أي نحو من قيادة مركبة آلية، ويجوز للمحكمة إيقاف رخصة القيادة لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، وإيقاف رخصة المكان المخصص للتأجير لنفس المدة، وفي حالة العود يجب الحكم بإلغاء رخصة المكان أو غلقه إن لم يكن مرصفاً به .

مادة ٦٥ مكرراً :

يجرى المحضض الطبي قبل إلحاقه بالعمل بالتأكد من أهليته الصحية للمحل الذي يلحق به، ويصادف المحضض مرة، على الأقل، كل سنة، وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية

وفي جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل الأذى أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل، أو يضره من فرصته في الانضمام في التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه ويلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من إضرار المهنة خلال فترة عمله .

وتزاد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام، ولا يجوز تأجيلها أو حرمانها منها لأي سبب .

مادة ١٠٦ مكرراً :

للطفل الحق في التربية والتعليم وفي التدريب والتأهيل المهني في ذات المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المتاحة للأطعام غير المحاقين، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية الناتجة عن طبيعة ونسبة الإعاقة .

وفي هذه الحالات الاستثنائية يلتزم الدولة بتأمين التعليم والتدريب في فصول أو مدارس أو مؤسسات أو مراكز تدريب خاصة بحسب الأحوال، تتوافر فيها الشروط التالية :

١. أن تكون مرتبطة بنظام التعليم النظامي ونظام التدريب وتأهيل المهني لمخرى المعاقين .
٢. أن تكون ملائمة لاحتياجات الطفل المعاق وقريبة من مكان إقامته .
٣. أن توفر تعليمًا أو تأهيلاً كاملاً بالنسبة لكل الأطفال المحاقين مهما كانت سنهم ودرجة إعاقتهم .

مادة ٩٨ مكرراً :

على كل من علم بتعرض الطفل للخطر أن يقدم إليه ما في مكنه من المساعدة العاجلة الكافية بتوقي الخطر أو زواله عنه .

مادة ٩٩ مكرراً :

تقوم اللجان الفرعية لحماية الطفولة بإخطار ما تراه من التدابير والإجراءات الآتية :

١. إيقاع الطفل في عائلته مع التزام الأيوين باتخاذ الإجراءات اللازمة لرفع الخطر المحدق به وذلك في أجل محددة ويهرن رقابة دورية من لجنة حماية الطفولة .
٢. إبقاء الطفل في عائلته مع تنظيم طرق التدخل الإجتماعي من الجهة المعنية بتقديم الخدمات الاجتماعية والتربوية والصحية اللازمة للطفل وعائلته ومساعدتها .
٣. إيقاع الطفل في عائلته مع أخذ الاحتياطات اللازمة لمنع كل اتصال بينه وبين الأشخاص الذين من شأنهم أو يتسببوا له فيما يهدد صحته أو سلامته البدنية أو المعنوية .
٤. التوسية لدى المحكمة المختصة بإيداع الطفل مؤقلاً حين زوال الخطر عنه لدى عائلة أو هيئة أو مؤسسة اجتماعية أو تربوية أخرى وعند الاقتضاء بمؤسسة صحية أو علاجية وذلك طبقاً للإجراءات المقررة قانوناً .
٥. التوسية لدى المحكمة المختصة باتخاذ التدابير العاجلة اللازمة لتوضيح الطفل في إحدى مؤسسات الاستقبال أو إعادة التأهيل أو المؤسسات العلاجية أو لدى عائلة مؤتمنة أو هيئة أو مؤسسة اجتماعية أو تعليمية ملائمة لمدة الإزالة لزوال الخطر عنه، وذلك في حالات تعرض الطفل للخطر أو لآثاره من قبل الأيوين أو تأويله أمره .
٦. واللجنة، عند الاقتضاء، أن ترفع الأمر إلى محكمة الأسرة للنظر في إلزام المسئول عن الطفل بنفقة وتربية، ويكون قرار المحكمة في ذلك واجب التنفيذ ولا يوقفه الطعن فيه .
- وفي حالات الخطر المحدق تقوم الإدارة العامة لتجندة الطفل

بالمجلس القومي للطفولة والأمومة أو لجنة حماية أيهما أقرب باتخاذ ما يلزم من إجراءات عاجلة لإخراج الطفل من المكان الذي يتعرض للخطر ونقله إلى مكان آمن بما في ذلك الاستعانة

برجال السلطة من الاقتضاء .

ويعتبر خطراً محققاً كل عمل إيجابي أو سلبي يهدد حياة الطفل أو سلامته البدنية أو المعنوية على نحو لا يمكن تلافيه

بمجرد الوقت .

مادة ٩٩ مكرراً (أ) :

تقوم لجان حماية الطفولة بصفة دورية بمتابعة إجراءات ونتائج تنفيذ التدابير المتخذة في شأن الطفل ولها أن توصي، عند الاقتضاء، بإعادة النظر في هذه التدابير وتبديلها أو وقفها بما يحقق قدر الإمكان إبقاء الطفل في محيطه العائلي، وعدم فصله عنه إلا كعلا

أخير، وأقصى فترة زمنية ممكنة، وإعادته إليه في أقرب وقت .

مادة ١١٦ مكرراً :

يزاد بمقتدر المثل الحد الأدنى للعقوبة المقررة لأي جريمة إذا وقعت من بالغ على طفل، أو إذا ارتكبها أحد والديه أو من له ولاية أو الوصاية عليه أو المسئول عن ملاحقته وتربيته أو من له سلطة عليه

، أو كان خادماً منه من تقدم ذكرهم .

مادة ١١٦ مكرراً (ب) :

يعاقب بالمجلس مدة لا تقل عن سنتين وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه كل من استورد أو صدر أو انتج أو أعد أو عرض أو طبع أو روج أو حاز أو وثأ أي أعمال إباحية يشارك فيها أطفال أو تتعلق بالاستغلال الجنسي للطفل، ويحكم بمصادرة الأدوات والآلات المستخدمة في ارتكاب الجريمة والأموال المتحصلة منها، وغلق الأماكن محل ارتكابها مدة لا تقل عن سنة

أشهر، وذلك كل مع عدم الإخلال بحقوق الغير حسن النية .

وسع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها في قانون آخر، يعاقب بذات العقوبة كل من :

- (أ) استخدم الحاسب الآلي أو الإنترنت أو شبكات المعلومات أو الرسوم المتحركة لإعداد أو لحفظ أو لمعالجة أو لعرض أو لمعالجة أو لنشر أو لترويج أنشطة أو أعمال إباحية تتعلق بتعرض الأطفال أو استغلالهم في الدعاية أو لأعمال الإباحية أو لتشهير بهم أو بيهيم .
- (ب) استخدم الحاسب الآلي أو الإنترنت أو شبكات المعلومات أو الرسوم المتحركة لتعرض الأطفال على الانحراف أو لتسخيرهم في ارتكاب جريمة أو على القيام بأنشطة أو أعمال غير مشروعة أو متناهية للأدب، ولو لم تقع الجريمة فعلاً .

مادة ١١٦ مكرراً (ب) :

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها في قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه كل من نشر أو أذاع بأحد أجهزة الإعلام أي معلومات أو بيانات،

أو أي رسوم أو صور تتعلق بهوية الطفل حال عرض أمره على الجهات المعنية بالأطفال المعرضين للخطر أو المخالفين للقانون .

مادة ١١٦ مكرراً (ج) :

تسري أحكام اقتضاء الدعوى الجنائية بالصلح أو التصالح، المقررة في قانون الإجراءات الجنائية أو أي قانون آخر، على الجرائم التي يرتكبوها الطفل .

مادة ١١٦ مكرراً (د) :

يكون للأطفال الجني عليهم والأطفال الشهود، في جميع مراحل البسيط والتحقيق والمحاكمة والتنفيذ، الحق في الاستماع إليهم وفي الصامدة بكرامة وإشفاق، مع الاحترام الكامل لسلامتهم البدنية والنفسية والأخلاقية، والحق في الحماية والمساعدة الصحية والاجتماعية والقانونية وإعادة التأهيل والدمج في المجتمع، في ضوء المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن توفير العدالة للأطفال ضحايا الجريمة والشهود عليها .

مادة ١٤٤ مكرراً :

نشأ صندوق يتبع المجلس القومي للطفولة والأمومة يسمى صندوق حقوق الطفولة والأمومة وتكون له الشخصية الاعتبارية المستقلة وموازنة خاصة، وتبدأ السنة المالية له ببداية السنة المالية للدولة، وتنشئ بنهايتها، ويحول فائض الحساب من سنة مالية إلى أخرى .

مادة ١٤٤ مكرراً (أ) :

يكون الصندوق مجلس إدارة برئاسة الأمين العام للمجلس القومي للطفولة والأمومة ويصدر بتشكيل مجلس إدارة الصندوق ونظام العمل فيه قرار من رئيس مجلس الوزراء، وتكون مدة مجلس إدارة الصندوق ثلاث سنوات قابلة للتجديد .

مجلس إدارة الصندوق هو الجهة المهمة على شؤنه، وله على وجه الخصوص ما يأتي:

١. اتخاذ ما يلزم لتنمية موارد الصندوق.
٢. إنشاء دور إيواء ومدارس ومستشفيات خاصة بالطفل.
٣. إقامة مشروعات خدمية وإنشائية وحللات وأسواق خيرية ومعارض ومسابقات رياضية لتحقيق أهداف المجلس القسري للطفولة والأمومة، وذلك بعد الحصول على التصريح من الجهات المعنية.
٤. توزيع إعانات على الجهات المهمة بالطفولة والأمومة.
٥. القيام بأي عمل من شأنه دعم حقوق الطفل.

## مادة ١٤٤ مكرراً (ج)،

تتكون موارد الصندوق ما يأتي:

١. المبالغ المدرجة بالاوراق العامة للدولة لدعم الصندوق.
٢. التبرعات ومقابل التصالح عن الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون.

ج (ع) عوائد استثمار أموال الصندوق والمعارات التي تخصص له أو تؤول إليه.

د (هـ) الهبات والإعانات والتبرعات والوصايا التي يقر مجلس إدارة الصندوق قبولها. وتضع هذه الهبات والإعانات والتبرعات والوصايا من جميع أنواع الضرائب.

## (المادة الثالثة)

تستعمل كل من العبارات الآتية بالصيغة المبنيّة قرينها: عبارة "خمس عشرة سنة" بعبارة "أربع عشرة سنة" وعبارة "ثلاث عشرة سنة" بعبارة "إثنتي عشرة سنة" في المادة (٦٤) من هذا القانون.

عبارة "السابعة مساءً" بعبارة "الثامنة مساءً" الواردة في المادة (٦٦) من هذا القانون.

عبارة "لم تجاوز سنة" بعبارة "لم تبلغ سنة" الواردة في المادة (١٠٩) من هذا القانون.

عبارة "لم يجاوز" بعبارة "لم يبلغ" في المادة (١١٩) من هذا القانون.

عبارة "تجاوزت الخامسة عشرة" بعبارة "بلغت الخامسة عشرة" وعبارة "أنه لم يجاوزها" بعبارة "أنه لم يبلغها" وعبارة "تجاوزت الخامسة عشرة" بعبارة "بلغت الخامسة عشرة" وعبارة "أنه تجاوز الخامسة عشرة" بعبارة "أنه بلغ الخامسة عشرة" في المادة (١٣٣) من هذا القانون.

عبارة "الذين لم يتجاوزوا" بعبارة "الذين لم يبلغوا" في المادة (١٣٩) من هذا القانون.

وتستبدل عبارة الوزير المختص بالشؤون الاجتماعية بعبارة "وزير الشؤون الاجتماعية" أينما وردت في هذا القانون.

## (المادة الرابعة)

يضاف إلى قانون العقوبات المشار إليه سادتان جديدتان برقمي (٢٤٢) مكرراً و (٢٤١)، نصابهما الآتيان:

## مادة ٢٤٢ مكرراً،

مع مصادرة حكم المادة (٦١) من قانون العقوبات، ودون الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنتين أو بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف ل. من أحدث الجرح المخابر عليه في المادتين (٢٤١) و (٢٤٢) من قانون العقوبات عن طريق إجراء ختان لأشئ.

## مادة ٢٤١،

يحظر كل مساس بحق الطفل في الحماية من الاتجار به أو الاستغلال الجنسي أو التجاري أو الاقتصادي، أو استخدامه في الأبحاث والتجارب العلمية ويكون للطفل الحق في تربيته وتكوينه من مناهية هذه المخاطر.

ومع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها في قانون آخر، يعاقب بالسجن المشدد مدة لا تقل عن خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائتي ألف جنيه كل من باع طفلاً أو إشتراه أو عرضه للبيع، وكذلك كل من سلمه أو تسلمه أو نقله باعتباره رقيقاً، أو استغله جنسياً أو تجارياً، أو استخدمه في العمل القسري إلا، أو غير ذلك من الأغراض غير المشروعة، ولو وقعت الجريمة في الخارج.

ويعاقب بذات العقوبة من سهل فعلاً من الأفعال المذكورة في الفقرة السابقة أو حرض عليه ولو لم تقع الجريمة بناء على ذلك.

ومع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٦) مكرراً (ب) من قانون الطفل، تضاعف العقوبة إذا ارتكبت من قبل جماعة إجرامية منظمة غير

## الحدود الوطنية .

ومع مصادرة حكم المادة (١١٩) مكرراً (ب) من القانون المشار إليه، يعاقب بالسجن المشدد كل من نقل طفل عضواً من أعضاء جسده أو جزءاً منه، ولا يعدّ بموافقة الطفل أو المستول عنه .

## (المادة الخامسة)

تضاف إلى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ في شأن الأحوال المدنية مادة جديدة برقم (٣١ مكرراً)، نصابها الآتي:

## مادة ٣١ مكرراً،

لا يجوز تزويج عقد زواج لمن لم يبلغ من الجنسين ثمانين عشرة سنة ميلادية كاملة .

ويشترط التوثيق أن يتم الفحص الطبي للراغبين في الزواج للتحقق من خلوصهما من الأمراض التي تؤثر على حياة أو صحة كل منهما أو على الزواج للتحقق من خلوصهما من الأمراض التي تؤثر على حياة أو صحة كل منهما أو على صحة نسلهما، وإعلامهما بنتيجة هذا الفحص، ويصدر بتحديد تلك الأمراض وإجراءات الفحص وأنواعه والجهات المرخص لها به قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العدل .

ويعاقب تأديبياً كل من وثق زوجاً بالخالف أحكام هذه المادة .

## (المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، ويثبت كقانون من قوانينها . صدر برئاسة الجمهورية في ١١ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٩ هـ .

(الموافق ١٥ يونية سنة ٢٠٠٨ م) .

نشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر في ١٥/٦/٢٠٠٨ .

## قانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨

## بتعديل بعض أحكام قانون العمل

## الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

## باسم الشعب

## رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرته

## (المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد (٧٠، ٧١، ٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النصوص التالية .

## مادة (٧٠)،

إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعمال في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من لجنة. تشكل من، ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة الأعمال. خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من القانون أو أن يلجأ إليها في حالة عدم اقتضاء خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المهلة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة مطلب التسوية أو لم يتقدم به ولا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة .

## مادة (٧١)،

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المثار إليها في المادة (٧٠) من القانون، وتحظر المحكمة مثلاً من المنظمة النقابية المدنية، وممثل من منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى وعلى المحكمة العمالية أن تفصل. على وجه السرعة ويحكم واجب التقاضي ولم تستثنى في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب، قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرّف له من مستحقات .

فإذا لم يتم ماثم ماثم بمقتضى أحكام باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً لنص المادة (١٢٢) من هذا القانون .

صدر برئاسة الجمهورية في ١٨ جمادى الآخر سنة ١٤٢٩ هـ  
( الموافق ٢٢ يونيو سنة ٢٠٠٨ )

## حسنى مبارك

قانون رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٨

بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر

بالقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١

وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١

بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

(للمادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٧٠) من الباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١ معدلا بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ ، النص الآتي :

مادة (٧٠)

تسرى أحكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه أو بالتفتيش الفني وعلى الأشخاص والإجتماعيين والنفسيين والخصائيين التكنولوجيين والخصائيين والصحافيين والإعلام وأمناء المكتبات ، وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف ويتم الحاقه للمعلم في وظائف الإدارة بالمدارس والإدارات والتدريبات التعليمية وديوان هام وزارة التربية والتعليم والهيئات التابعة لها .

وتسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا

الباب .

(المادة الثانية)

يستبدل بنص المادة ٩٣ مكررا (١) من الباب الخامس من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها معدلا بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ ، النص الآتي :

مادة ٩٣ مكررا (١)

تسرى أحكام هذه المادة وما بعدها على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه أو بالتفتيش الفني ، وعلى الأشخاص والإجتماعيين والنفسيين والخصائيين التكنولوجيين والخصائيين والصحافيين والإعلام وأمناء المكتبات بها ، وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف ويتم الحاقه للمعلم في وظائف الإدارة بالمعاهد والمناطق الأزهرية والإدارة العامة لقطاع المعاهد الأزهرية .

وتسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد بشأنه نص خاص .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم

التالي لتاريخ نشره

بمصر هذا القانون بخاتم الدولة . وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢١ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٩ هـ .

( الموافق ٢٥ يونيو سنة ٢٠٠٨ م )

## حسنى مبارك

نشر في الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرره في ١٨/٦/٢٠٠٨

ثانيا قرارات رئيس مجلس الوزراء

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٥٥١ لسنة ٢٠٠٨

بشأن

الترخيص بإنشاء وإدارة مراكز للخدمات الحكومية

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وتنقضى المحكمة العمالية . بصفة مستعجلة . وبحكم واجب التنفيذ بتعويض موفقت للعامل بمعدل أجره الشامل لمدة إثني عشر شهرا إذا جاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض الموفقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك ، وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلانيته النهائية خلال ثلاثين يوما من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض الموفقت إذا لم يكن قد سبق له إيداعها .

وتنقضى المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصص المبالغ التي يكون العامل قد أستوفاهما تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض الموفقت .

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

وتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانون المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

مادة (٧٢)

يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(المادة الثانية)

تستبدل عبارة " المحكمة العمالية " بعبارة " اللجنة " أينما وردت في نصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ .

(المادة الثالثة)

على اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية من مقتضى هذا القانون المرفق ، وذلك بالحالة التي تكون عليها وبدون رسوم . وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الموعد أمام المحكمة العمالية التي تحال إليها الدعوى .

ولتسرى أحكام الفقرة الأولى على المنازعات والدعاوى الحكوم فيها وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن المالية في تاريخ صدورها .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية . ويعمل به من اليوم

التالي لتاريخ نشره

بمصر هذا القانون بخاتم الدولة . وينفذ كقانون من قوانينها صدر برئاسة الجمهورية في ١٨ جمادى الآخر سنة ١٤٢٩ هـ

## حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرره في ١٨/٦/٢٠٠٨

قانون رقم ١٨٤ لسنة ٢٠٠٨

في شأن تعديل بعض أحكام قانون المحكمة الدستورية العليا

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه : (للمادة الأولى)

مع مراعاة من التقاعد المتخصص عليه بنظام التوظيف العامل من أعضاء الهيئات القضائية ، يستبقى عضو الهيئة القضائية حقه التأمينية وفقا للبلند (١) من المادة رقم ١١ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٥ عند بلوغه سن الستين ، ويوقف استقطاع اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة اعتبارا من بلوغه السن المذكورة .

ويسرى حكم الفقرة السابقة على أعضاء الهيئات القضائية الذين تجاوزوا من الستين اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون .

ولا تخل الفقرتان السابقتان بجمع عضو الهيئة القضائية بين المرتب والمعاش حتى بلوغه سن التقاعد .

(للمادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من

أول يوليو سنة ٢٠٠٨ .

بمصر هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ وعلى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن تحديد اختصاصات وزير الدولة للتنمية الإدارية وبناء على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية .

#### المادة الأولى

مع عدم الإخلال بحق المواطنين في التعامل مباشرة مع كافة وحدات الدولة وأجهزتها للحصول على الخدمات التي تقدمها وفق النظم المقررة لها ، يجوز للوزير المختص بالتنمية الإدارية ، بعد موافقة المحافظ المختص بالترخيص بإنشاء وإدارة مراكز أداء الخدمات الحكومية في جميع المحافظات طالبي الخدمة من المواطنين ، كما يجوز له منح حق إدارة المراكز التي تقيسها الدولة لذات الغرض الخاص أو الشراكة معه في إنشائها وإدارتها ، وذلك كله وفقاً لأحكام القانون وبما يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المستفيدين بهذا التشريع .

ويصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية قواعد منح الترخيص بإنشاء وإدارة المراكز إليها ، وبحالات سحب الترخيص أو وقفه وتحديد الدورات التدريبية المؤهلة للعمل بها ،

كما يعض المخططات التنموية لنشر المراكز ، بعد موافقة المحافظ المختص بخدمات الإدارة المحلية ، بما يضمن حسن توزيعها وضمان حصول المواطنين على الخدمات بالكفاءة والفعالية اللازمة

#### المادة الثانية

تسولي المراكز المرخص لها التيسير على من يرغب من المواطنين في التعامل مع الجهات الإدارية ومساوئتهم في إجراءات الحصول على الخدمات المطلوبة من كافة وحدات الدولة وأجهزتها ، وفقاً للضوابط التي تضعها وزارة الدولة للتنمية الإدارية ، وتلتزم هذه المراكز على وجه الخصوص بما يلي :

١ . أداء الخدمات الجماهيرية التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية لمن يرغب من المواطنين طالبي الخدمات في كافة وحدات وأجهزة الدولة المنوط بها قانوناً ، وتوفير ضاحج طلبات الخدمات واستيفائها واستلام المستندات والأوراق المطلوبة والرسوم المستحقة قانوناً من المواطن ومتابعة الإجراءات بها حتى تمام الحصول على الخدمة المطلوبة وتسليمها للمواطن طالب الخدمة .

٢ . الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات وكافة الأوراق والمستندات التي يقدمها المواطن للحصول على الخدمة ، وتظل في حيازتها بصفة أمانة لحين إنجاز الخدمة ، وتتمهده المراكز بتسليم كافة الأوراق والمستندات والخدمة المطلوبة إلى المواطن طالب الخدمة ، ولا تنفي مسؤولية المركز المرخص له أو أحد تابعيه إلا بتمام تسليم المواطن ما يفرض لإنجاز الخدمة المطلوبة بصفة نهائية وتوقيع المواطن بما يفيد الاستلام .

٣ . المسؤولية الكاملة عن أية أضرار تلحق بالمواطن طالب الخدمة وتكون ناجمة من أخطاء أو إهمال من جانب المركز المرخص له بتقديم الخدمة أو أحد تابعيه أثناء تأديتهم لأعمال محل الترخيص .

٤ . الإعلان عن الخدمات المرخص للمركز بتقديمها لطالبي الخدمة

من المواطنين وتكفل كل خدمة في مكان ظاهر بموقع العمل ،

٥ . سداد جميع المصاريف المستحقة ، وكذلك الضرائب والرسوم والنفقات المقررة قانوناً على الترخيص المطلوب ،

٦ . الإمسك بالسجلات التي يحددها وزارة الدولة للتنمية الإدارية وتضمن الوزارة ، من خلال مسديرات التنظيم والإدارة المختصة ، من إجراء أعمال الإشراف والمتابعة على أعمال المركز وحساباته خلال مدة الترخيص .

٧ . تبين على مراكز أداء الخدمات الحكومية الالتزام بشروط الترخيص ، واستيفاء كافة إجراءات التسجيل التجاري والضريبي وغيرها من الضوابط التي يحددها القانون أو القرارات المنظمة لعملها .

#### المادة الثالثة

تلتزم جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة بالتعامل مع المراكز المرخص لها من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والعاملين التابعين لها بمصداقتهم مندوبين عن المواطن ، باسمه ومصلحته ، كما كان المواطن حاضراً ، ولا يجوز لهذه الوحدات أن تعلق

أداء الخدمة أو إنجازها أو تسليمها على حضور المواطن شخصياً ، إلا في الحالات المنصوص عليها صراحة في القوانين الصادرة ، وعلى الجهات المختصة كل في نطاقه متابعة تنفيذ عمل هذه الوحدات .

كما تلتزم الجهات المعنية في كل محافظة بإصدار التراخيص اللازمة لتفعيل المراكز المرخص لها ، مثل تراخيص إشغال الطريق العام وتوسيلات المرافق العامة ( كهرباء ، مياه ، وسائل اتصال ) وغيرها ، وكذا تراخيص الأنشطة التكميلية ، كما تلتزم جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة بالتعاون فيما بينها نحو إصدار كافة التراخيص الخاصة بالمرافق الحيوية وذلك طبقاً للضوابط التي يضعها وزير الدولة للتنمية الإدارية .

#### المادة الرابعة

يشكل بقرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية لجنة عليا لتيسير الخدمات الحكومية تضم في عضويتها الوزارات والأجهزة المعنية وممثلين عن المجتمع المدني والمستفيدين بالانشاء ، وتكون مهمتها متابعة عمل مراكز الخدمات الحكومية على مستوى الجمهورية والإشراف والرقابة على العاملين بها ، والتنسيق مع جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة في مجالاتها .

#### المادة الخامسة

تتقدم المراكز بطلب إلى اللجنة العليا لتيسير الخدمات الحكومية يحدد فيه مقابيل تقديم الخدمة طبقاً لطبيعة القيمة المضافة ، وتوافق اللجنة طبقاً لتقديرها ، ولا يدخل هذه المقابل ضمن الرسوم المقررة لأداء الخدمة . كما يصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية قراراً بتحديد الضوابط التي تنظم العمل داخل مراكز الخدمات الحكومية .

#### المادة السادسة

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ، ويصل به من تاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٦ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٩ هـ ، الموافق ١٠ يونيو سنة ٢٠٠٨ م

رئيس مجلس الوزراء  
دكتور / أحمد نظيف  
الوقائع المصرية العدد ١٣٣ تاريخ ٢٠٠٨/٦/١٠

#### ثانياً قرارات الوزراء

##### وزارة المالية

##### قرار رقم ٣٥٢ لسنة ٢٠٠٨

بتعديل بعض أحكام قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧ بالقواعد المنفذة لأحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

##### وزير المالية

بعد الاطلاع على قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٤ بتحديد الوزير المختص بتنفيذ قانون

##### التأمين الإجتماعي

وعلى قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧ بالخواعد المنفذة لقانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، وعلى الفكرة المعروضة علياً ،

##### قرر

##### المادة الأولى

يستبدل نص المادة (١٧٣) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ المشار إليه بالأول الآتي :

##### مادة ١٧٣

على أجهزة شئون العاملين بخدمات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وقطاع العام وقطاع الأعمال العام في حالة انتهاء الخدماء المؤمن عليه لتسليم أو الوفاة إبلاغ جهاز التأمين الإجتماعي كتابة خلال أسبوع من تاريخ العلم بالوفاة دون تعليق ذلك على صدور قرار إنهاء الخدمة وعلى جهاز التأمين الإجتماعي استيفاء كافة مستندات ملف التأمين الإجتماعي وفقاً لأحكام الباب الأول وإرساله إلى الرسوم المختص خلال مدة أقصاها



## ( المادة الثالثة )

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من ٢٠٠٨/١١/١٠

وزير التضامن الإجتماعى  
دكتور / على السيد المصيلحى

الوقائع المصرية العدد ٢٥١

## قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٨ تعديل القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥

بأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه في قرار

رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال

تخفيضه أو الحرمان منه

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٢ .

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم

٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ في شأن

قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة

الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما

يعادلها .

وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن

ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس

الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه .

قرر

( المادة الأولى )

يستبدل بنص المادة الثالثة من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه

في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه

والحرمان منه النص الآتى :

مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القرار يكون استحقاق

الحافز على النحو التالى :

(١) يستحق الحافز كاملا من حق أداء متميز بأن حصل على

أعلى مرتبة في تقارير الكفاءة من السنة السابقة لمنح الحافز أو

المرتبة الأدنى منه مباشرة إذا تعذر الحصول على أعلى مرتبة وذلك

بموافقة السلطة المختصة والا يكون قد وقع عليه جزاءات تجاوز

خمس عشرة أيام في العام السابق على منح الحافز .

(٢) يستحق العاملون المصرح لهم بالعمل بعض الوقت مقابل

نسبة من الأجر بذات النسبة من الحافز .

( المادة الثانية )

يستبدل بنص المادة الرابعة من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه

في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه

والحرمان منه النص الآتى :

■ يصرف هذا الحافز للعاملين المستعدين لخدمة الاحتياط أو

المستعدين في الخدمة العسكرية إذا توافرت لديهم شروط استحقاقه

الأخرى .

■ لا يشترط على تطبيق هذا القرار المساس بنظم الإنابة

والحوافز القائمة والملاوات الأخرى .

( المادة الثالثة )

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى

لتاريخ نشره .

( د . أحمد درويش )

## رأى : الكتب الدورية

كتاب دورى رقم ( ٢٠ ) لسنة ٢٠٠٨ بشأن

إعداد خطة لمواجهة الأزمات الطارئة لتأمين

سلامة الأفراد والوثائق الهامة وصيانة الأبنية الحكومية

نظرا لأهمية تأمين سلامة وأرواح المواطنين ، وكذا

الحفاظ على الوثائق الهامة والمستندات الرسمية والمباني

خمس عشر يوما من تاريخ انتهاء الخدمة .

وعلى جميع المناطق والمكاتب التابعة لصندوق التأمين الإجتماعى بالتنسيق مع أجهزة شئون العاملين بالجهات المشار إليها بالفترة الأولى اتخاذ إجراءات تجهيز الملف التأمينى للمؤمن عليه من حيث ضم الملف ومراجعة البيانات والمعلومات الواردة بالملف الورقى مع الملف المسجل أيا وذلك قبل ثلاثة أشهر من بلوغ المؤمن عليه سن الستين حتى يمكن صرف المعاش فى نفس اليوم الذى يبلغ فيه المؤمن عليه هذه السن .

وعلى الصندوق المختص فور ورود ملف التأمين الإجتماعى

اتخاذ الإجراءات الآتية :

١ . التحقق من استيفاء ملف التأمين الإجتماعى وفقا لنظام

أول .

٢ . تقدير وصرف الحقوق التأمينية بصفة نهائية وفقا لأحكام

القانون مع مراعاة خصم ماسبق صرفه من سلطة معاش بمعرفة

صاحب العمل .

٣ . إخطار صاحب الشأن بقيمة الحقوق التأمينية المستحقة

له بصفة نهائية وفقا لأى من النموذجين رقمى ( ١٧٣ ) و ( ١٧٤ )

مكررا المرفقين .

وإذا تأخر صرف مستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه فى

المواعيد المقررة لدى إرسال الملف إلى الصندوق المختص مستوفيا

كافة المستندات يلتزم الصندوق بناء على طلب صاحب الشأن

بقيمة المبالغ الإضافية وفقا للمادة ( ١٤١ ) من قانون التأمين

الإجتماعى .

وإذا كان تأخر صرف هذه المستحقات نتيجة عدم إرسال الملف

إلى الصندوق المختص فى الموعد المحدد أو لعدم استيفاء صاحب

العمل المستندات المشار إليها بالمادة ( ٥ ) يرجع الصندوق المختص

على صاحب العمل بقيمة المبالغ الإضافية التى التزم بصرفها

للمؤمن عليه أو المستحقين عنه نظير التأخير فى الصرف .

( المادة الثانية )

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ

صدوره .

صدره ٢٠٠٨/٥/٢٧

وزير المالية

د . يوسف بطرس غالى

الوقائع المصرية العدد ٢٥ فى ٢٠٠٨/٩/٣

## وزارة التضامن الإجتماعى

قرار وزارى رقم ٩٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم إجراء

مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية

صادر بتاريخ ٢٥/١٠/٢٥

وزير التضامن الإجتماعى

بعد الإطلاع على المرسوم بالقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥

الخاص بشئون التموين وتعديلاته

وعلى القرار الوزارى رقم ٤٨٣ لسنة ١٩٨٧ فى شأن قواعد

استخراج البطاقات التموينية والتعامل بها وتعديلاته ،

وعلى التوجيه الوزارى رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٨ بشأن مراجعة

وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية ،

وعلى موافقة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٢/١٠/٢٠٠٨ ،

وعلى موافقة لجنة التموين العليا ،

قرر

( المادة الأولى )

على مديريات التموين والتجارة الداخلية بالمحافظات إجراء

مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية المعمول

بها حاليا خلال الفترة من ٢٠٠٨/١١/١ حتى ٢٠٠٩/١/٣١ طبقا

للخطة الموضوعية من قبل المديريات .

( المادة الثانية )

يمضى من فروق الأسعار والعقوبة الجنائية كل مواطن

مقيد ببطاقة تموينية يتقدم من تلقاء نفسه إلى مكتب

التموين المختص خلال فترة مراجعة وتدقيق واستكمال

البيانات للبطاقات التموينية المعمول بها حاليا من

٢٠٠٨/١١/١ وحتى ٢٠٠٩/١/٣١ بطبق تعديل بيانات بطاقته

التموينية سواء يحدف الأفراد المتوفون أو المقادير للبلاد أو

بإبلاغ عن حيازته لأكثر من بطاقة أو قيده ضمن أفراد

بطاقة تموينية أخرى .

والمنشآت من الأخطار فقد سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم ١١ لسنة ١٩٩٢ بشأن إعداد خطة لمواجهة الأزمات الطارئة لتأمين سلامة الأفراد والوثائق الهامة وصيانة الأبنية الحكومية.

وقد قام الجهاز بالمتابعة الميدانية لدى تطبيق الكتاب الدوري المشار إليه بهدف من الوحدات الإدارية المختلفة أسفرت عن وجود قصور في التطبيق بما يعوق تحقيق الهدف المنشود من إذاعة الكتاب الدوري موضوع الدراسة.

وقصد التثبت من الدراسة في مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تطبيق الإرشادات المنصوص عليها بالكتاب الدوري المشار إليه .

والشرف بأن أرفق ليسياكم ملخصاً لأهم التوصيات التي أتت إليها الدراسة لتوجيه بتنفيذ ما جاء بها .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ...

**رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة**  
**" دكتور / صفوت النحاس "**

أولاً : في مجال إجراءات مواجهة الأزمات :  
**تأمين سلامة المبنى :**

تشكيل لجنة طوارئ دائمة بكل وحدة برئاسة أحد كبار العاملين وعضوية لثلاثة من وحدة شؤون المقر / الأمن / العلاقات العامة اللجنة التقابية تتولى إعداد نظام متكامل لسلامة وأمن الأفراد والمنشآت .

مع الالتزام بأن تتخذ إجراءات الأمن والسلامة المنصوص عليها من قبل الوحدات الدائمة بأحد الأمان / وشؤون المقر طبقاً للكتاب الدوري رقم ١١ لسنة ١٩٩٢ .

ضرورة توفير معدات الإطفاء والتكشف الدوري عليها للتأكد من سلامتها ويمكن الاستفادة بالذراع المدني في هذا الشأن للكشف على طرابع المياه وحفريات الحريق وغطايات الحريق .

**تأمين سلامة الأفراد :**  
 ضرورة وضع خطة توضح كيفية إخلاء المبنى عند مواجهة أي حادث طارئ .

معظم الوحدات الإدارية لها مخرج واحد فقط يمكن من خلال التدريب على الإخلاء تنظيم خروج السيدات والرجال في الحالات الطارئة .

يجب الالتزام بإجراء التدريب العملي على الإخلاء على فترات متباعدة حتى يكون العاملين على دراية بعملية الإخلاء عند الطوارئ بما لا يسوق الفصائل حيث يمكن من خلال هذا التدريب جذب الكثير من العناصر . ويمكن تقسيم الوحدات الإدارية بحيث تدريب كل مجموعة من العاملين على حدة ثم يتم جمعهم مرة واحدة ، ويمكن الاستفادة بجهاز الاختصاص في هذا الشأن حيث أن الخسائر المتوقعة لا تقارن بالوقت المستقطع لهذا التدريب .

يجب الالتزام بإعداد مشورات وملصقات ولوحات إرشادية توضح كيفية استخدام المعدات الخاصة بالإطفاء ، وكذلك كيفية التصرف في الأزمات ومخارج الطوارئ ووضعها في مكان واضح للعاملين .

يجب توفير الإسكانيات الطبية اللازمة في حالات الطوارئ ومن خلال وحدة إسعاف مصفرة لإجراء الإسعافات الأولية ويمكن ذلك من خلال حقيبة إسعافات أولية وتدريب عدد من العاملين على هذه الأعمال للاستفادة منهم في حالة الضرورة

**ثانياً : في مجال تأمين الوثائق الهامة والمستندات :**

يجب الاهتمام بإعداد الوثائق وتحديد الوثائق الهامة وتخصيص مكان آمن لحفظها نظراً لأهميتها للوحدة .

وضع خطة منظمة للحفاظ على السجلات والوثائق الهامة في مواقع تبادلية .

الأخذ بأساليب العلمية في حفظ الوثائق والمستندات الهامة مثل الحاسب الآلي الميكرو فيلم .

يجب اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير الاعتمادات الخاصة بتوفير الخزائن الحديدية اللازمة لحفظ الوثائق والمستندات والسجلات الهامة في أماكن بعيدة عن مواقع الخطر .

**ثالثاً : في مجال الصيانة الوقائية والمستديرة ،**  
 يجب توفير الاعتمادات المالية والعمالة الفنية والحرفية اللازمة

**إجراء الصيانة .**

الاعتماد بوضع خطة معتمدة من السلطة المختصة للحقيام بأعمال الصيانة الدورية قبل وقوع الضرر ، ويتم ذلك من خلال وحدة شؤون المقر والشؤون الإدارية المزودة بالعمالة الحرفية المناسبة لهذه الأعمال .

ضرورة إجراء فحص دوري للمبني وشبكات المياه والصرف والكهرباء ومعدات الإطفاء ووضع تقرير بها يعرض على السلطة المختصة لاتخاذ اللازم في هذا الشأن .

الاستعانة بالجهات المختصة بأعمال الصيانة إذا لزم الأمر ( الأحياء ) للحصول على موافقاتها .

ضرورة توافر العمالة المدربة على مدار اليوم لاتخاذ اللازم عند الضرورة .

**كتاب دوري رقم ( ٢١ ) لسنة ٢٠٠٨ بشأن**

**عدم جواز الجمع بين حافز الأداء المتميز**

**لقبائات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقر**

**بالقانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ للعاملين بخدمات الإدارة المحلية**

أصدرت وزارة الدولة للتنمية الإدارية عام ١٩٩٩ ضوابط صرف مكافأة التميز لقيادات الإدارة المحلية وورد النص في المادة الأولى

من هذه الضوابط على أن ( تسمى الضوابط التالية بشأن استحقاق وسفر مكافأة الأداء والجهود المتميزة في أوقات العمل الرسمية وغيرها للعاملين من شاغلي الوظائف الدائمة والمعينين والمتدربين بالدرجة الممتازة فما دونها بخدمات الإدارة المحلية وذلك لشاغلي الوظائف التالية : سكرتير عام المحافظة . سكرتير عام مساعد المحافظة - رؤساء المراكز والمدن والأحياء - نواب وسكرتيري المراكز والمدن والأحياء ورؤساء القرى . وقد حددت المادة

الثانية شئات المكافأة التي تصرف شهرياً وتسمى المكافأة السادسة المعدلة من الضوابط على أنه ( يجوز الجمع بين المكافأة المستحقة عن الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين أي مكافأة أخرى أو جهود غير عادية أو أجور إضافية وغيرها بشرط توافر شروط المنح لهذه المكافآت الأخرى وتوافر الاعتمادات المالية لها .

وقد صدر القانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وورد نص المادة الرابعة منه على أنه ( اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ يصبح العاملون الذين بخدمات الإدارة المحلية حافز إثابة إضافي شهرى بنسبة ٥٠٪ من مرتباتهم الأساسية وحظيرة بما يعادل أن يقتصر صرف هذا الحافز للعاملين بخدمات الإدارة المحلية الذين لا يحصلون من الحوافز والجهود غير العادية والمكافآت أي كان نوعها حالياً على نسبة ٢٥٪ من مرتباتهم الأساسية .

وقد أصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية القرار رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ وورد النص في المادة الأولى منه على أن : يصرف للعاملين بخدمات الإدارة المحلية حافز الإثابة الإضافي المنصوص عليه بالمادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بالقرع بنسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسي الشهري وما كانوا يتقاضونه من الحوافز بنسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسي إعمالاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ .

وقد اند التماسل عما إذا كان يجوز لقيادات الإدارة المحلية الجمع بين حافز الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ .

وقد عرض الموضوع على إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتنمية المحلية حيث أقرت بكتائبا رقم (١٦١٨) المؤرخ ٢٠٠٨/١١/٢٤ [ملف رقم ٢١٥٢/١١/٢٥] سجل ٢٠٠٨/٦٦٩ (٢) على عدم جواز الجمع بين حافز الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ باعتبار أن يتقاضى قيادات الإدارة المحلية من حافز أداء متميز يزيد من ٢٥٪ من الأجر الأساسي وذلك إعمالاً لبيد رقم (٥) من المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ .

ترجو التفصل بالتبعية على كافة الوحدات التابعة لتابعاتكم بتنفيذ ما تقدم .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ...

**رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة**

**" دكتور / صفوت النحاس "**



# المانكو

## نشاط الشركة

١. القيام بأعمال نقل وتأمين الأموال والمقتنيات الثمينة داخل جمهورية مصر العربية وبينها وبين الدول الأخرى.
٢. إنشاء غرف محصنة لحفظ وتخزين نقدية العملاء بالشركة وإعادة توزيعها.
٣. حفظ المستندات طبقاً للقواعد والإجراءات الأمنية المعمول بها عالمياً.
٤. إنشاء إدارة نظم حديثة تشمل الآتى:
- أ. قطاع A.T.M (لتغذية ماكينات الصرف الآلى).
- ب. قطاع فرز وعد وإدارة الأموال CMS.
- ج. حفظ المستندات طبقاً للقواعد والإجراءات الأمنية المعمول بها عالمياً.



## المركز الرئيسى: مدينة ٦ أكتوبر

تليفون: ٠٢/٧٣٦٠٤٨٣ - ٠٢/٧٣٦٠٥٠٨ - ٠٢/٧٣٥٧٧٦٤

فاكس: ٠٢/٧٣٧٦٧٧ - صندوق بريد: ١٢ (٦ أكتوبر)

فرع القاهرة:

برج مصر للسياسة الدور ١٤ ميدان العباسية

تليفون: ٠٢/٦٨٥٧٦٢٨ - فاكس: ٠٢/٦٨٢٣٣٧٢

صندوق بريد: ٣٦ العباسية

فرع الإسكندرية: تليفون: ٠٣/٤٢٨٠٧٢٤

فرع أسبوط: تليفون: ٠٨٨/٣٣٢١٤٣٧

فرع المنصورة: تليفون: ٠٥٠/٣٣٠٣١٠٤

فرع طنطا: تليفون: ٠٤٠/٩١١٥١٧٧



# شركة الصناعات المعدنية

شركة قابضة مساهمة مصرية

Metallurgical Industries Company (E.J.S.H.O)



## منتجاتنا متاحة للتصدير

### شركاتنا

- شركة الحديد والصلب المصرية
- شركة مصر للألومنيوم
- شركة النصر لصناعة المواسير
- الصلب ولوازمها
- شركة مصانع النحاس المصرية
- شركة مصانع الدلقا للصلب
- شركة النصر لصناعة الكوك
- والكيماويات الأساسية
- شركة النصر لصناعة السيارات
- الشركة المصرية للمباني الحديدية
- الشركة المصرية للإنشاءات المعدنية (ميتالكو)
- شركة النصر للتجهيز
- شركة الإسكندرية للحراريات
- الشركة العامة لمنتجات الخزف
- والصيني (شينبي)
- شركة الناصر للزجاج والبلاستيك
- شركة شورنجانا للمبراميك
- شركة الناصر لصناعة المعطويات

### أهم منتجات الشركات:

الشرائط والفائف والألواح المدرفلة على الساخن، قطعاً مشكّلة على البارد، حديد تسليح بأقطار مختلفة، كتل صلب، مربعات وكتل الألومنيوم، سبائك، قوالب وبلاطات الألمنيوم، مواسير ضغط عالي، مواسير الصلب الملحومة طولياً وحلزونية، مواسير زهر مرص، مسبوكات الصلب، كتوك بأحجام مختلفة، سبائك الفيروسيليكون، منتجات الألمنيوم ونحاس وزنك، عربات الركاب، تصميم وتصنيع الإنشاءات الحديدية، أبراج الكهرباء، الحراريات، الجبس، زجاج مسطح، سيراميك، بورسلين.

### شركة الصناعات المعدنية

5 شارع اتحاد المحامين العرب (الطلمبات سابقاً) جازن سيتي - القاهرة  
ص.ب : 152 القاهرة - هاتف: 27954833 - فاكس: 27954844 (00202) - فاكس: 27957221 (00202)  
موقع إلكتروني: www.micor.com.eg - بريد إلكتروني: micor1@micor.com.eg